

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
SALAIRES DES OUVRIERS
AU POINT DE VUE DU DROIT CIVIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS
Sera soutenu le Mardi 18 Décembre 1900, à 2 heures et demie.

PAR

DANIEL LE HIRE

AVOCAT A LA COUR D'APPEL

Président : M. PLANIOL.

Suffragants : { MM. THALLER.
DESCHAMPS. } *Professeurs.*



PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, Rue Soufflot et Rue Toullier, 13

1900

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni
improbation aux opinions émises dans les thèses;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
SALAIRES DES OUVRIERS
AU POINT DE VUE DU DROIT CIVIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le Mardi 18 Décembre 1900, à 2 heures et demie.

PAR

DANIEL LE HIRE

AVOCAT A LA COUR D'APPEL



Président : M. PLANIOL.

Suffragants : { MM. THALLER.
 DESCHAMPS. } *Professeurs.*



PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, Rue Soufflot et Rue Toullier, 13

1900

A MON PÈRE

A MA MÈRE

PRÉFACE

Nous nous proposons dans cette étude d'examiner les principales questions de droit civil qui se rattachent au salaire des ouvriers.

Avant d'entrer dans l'examen de ces problèmes, nous aurons une difficulté à examiner. A la différence de la législation de 1804, qui ne s'est presque pas occupée de l'ouvrier, le législateur contemporain a cru devoir créer en sa faveur toute une série de dispositions ayant un caractère exceptionnel ; leur nombre s'accroît tous les jours (1).

C'est déjà un fait remarquable que la loi perde ainsi son caractère impersonnel et universel pour s'appliquer exclusivement à une catégorie de citoyens ; mais ce qu'il y a de plus singulier et de plus embarrassant c'est que le législateur ne s'est aucunement préoccupé de limiter exactement la composition du groupe social appelé à bénéficier de ces dispositions de faveur. — Nous essaierons de suppléer à son

(1) V. Sarrut : *La Législation ouvrière sous la 3^{me} République*.

silence avec l'aide de la jurisprudence et de la doctrine en répondant à cette question : « Qui a la qualité d'ouvrier ? »

Puis nous passerons rapidement en revue les principales formes et combinaisons des salaires, en indiquant les avantages et les inconvénients de chacune, les raisons pratiques qui les ont fait adopter, l'appréciation que l'on porte sur elles dans le monde du travail et dans le monde patronal.

La question du paiement des salaires nous fournira l'occasion de donner notre opinion sur un projet de réglementation en voie d'élaboration législative et de dire quelques mots d'une plaie sociale en voie de disparition, le *Truck-System*, ainsi que d'une institution patronale de valeur contestable, l'*Économat*, qui perd elle aussi du terrain tous les jours.

Nous aurons ensuite à nous demander quelles retenues le patron peut faire sur le salaire, pour quelles causes, jusqu'à quelle limite, et quelle protection la loi accorde au salaire tant à l'encontre des créanciers du patron (privilège), qu'à l'encontre des créanciers de l'ouvrier lui-même (insaisissabilité). Nous terminerons cette étude en examinant les règles adoptées par la loi pour s'assurer que le salaire ira bien remplir sa véritable destination qui est de subvenir aux besoins

de la famille ouvrière. Nous nous demanderons quels droits le père a sur le salaire de son enfant mineur, le mari sur celui de sa femme. Nous nous demanderons aussi s'il n'y a pas en cette matière des réformes à faire et, si oui, dans quel sens il conviendrait de les réaliser.

Tel est le plan de ce travail. Ce qui nous paraît en faire l'unité c'est que toutes les dispositions légales que nous étudions ont un seul et même but : protéger le salaire de l'ouvrier, soit en assurant sa perception intégrale par le travailleur (règles concernant le paiement, les retenues, la saisie-arrêt), soit en protégeant la famille contre tout ce qui pourrait compromettre le salaire dans sa destination (règles concernant la protection du salaire de la femme mariée, l'abus des boissons alcooliques, etc.).

Nous nous efforcerons de dégager au cours de ce travail les leçons que l'expérience législative en matière de réformes ouvrières a fournies jusqu'à ce jour en France et à l'étranger. Si cette étude d'ensemble pouvait apporter une parcelle de lumière sur un seul des délicats problèmes qui y sont soulevés, nous serions bien payé de nos efforts.

CHAPITRE PREMIER

QUI A LA QUALITÉ D'OUVRIER

On entend par ouvrier, au sens juridique et précis du mot, tout individu qui, dans l'industrie, participe à la main-d'œuvre, celui qui fournit avec ses muscles la force motrice, celui qui sert la machine, qui donne aux produits une certaine façon ou les manipule.

Il semble à première vue qu'ils constituent une classe suffisamment tranchée pour qu'on ne puisse pas la confondre avec une autre. Cependant il y a des cas où ces confusions sont faciles et il faut absolument les éviter, car des intérêts juridiques considérables sont en jeu. Nous allons donner quelques principes directeurs appuyés sur des exemples qui rendront cette distinction plus nette.

SECTION I.

1° DISTINCTION DE L'OUVRIER ET DU PATRON.

En général ces deux situations sont nettement tranchées : le patron fournit la part de beaucoup la plus considérable du capital, sinon la totalité (dans

quelques industries l'ouvrier fournit lui-même des outils d'une valeur peu considérable). Il commande ; c'est sur lui que repose la direction générale de l'entreprise ; il supporte seul les risques et retire seul les bénéfices après avoir rémunéré la coopération de l'ouvrier par une allocation forfaitaire qui est le salaire. L'ouvrier fournit, moyennant une somme fixe, son travail et il obéit. Mais il y a des cas où le départ des deux situations est plus difficile à faire, où elles se mêlent en quelque sorte et se compénètrent mutuellement. C'est ce qui arrive dans la participation aux bénéfices et dans les sociétés coopératives de production.

Dans la participation aux bénéfices, l'ouvrier reçoit en général une double rémunération : 1° Un salaire, au temps ou à la tâche ou progressif, mais ayant toujours un caractère forfaitaire ; 2° Une part dans les bénéfices de l'industrie. Le patron prélève par exemple $\frac{1}{4}$ des bénéfices de la maison qu'il partage entre tous les ouvriers ou certaines catégories, suivant des règles d'ailleurs variables, le plus généralement au prorata de leur salaire fixe. Or il y a des auteurs qui ont soutenu que l'ouvrier, en tant qu'il touche la part dans les bénéfices qui lui est allouée conventionnellement à la qualité d'associé du patron. Nous discuterons à fond cette théorie quand nous étudierons les différentes formes du salaire ; pour le moment nous nous contenterons d'énoncer à

L'avance la solution qui nous paraît découler de l'examen des situations : l'ouvrier qui participe aux bénéfices demeure un ouvrier et sa rémunération conserve tous les caractères juridiques du salaire.

Dans les sociétés coopératives de production, ce sont les ouvriers qui sont leurs propres patrons. Ils obtiennent la rémunération de leur travail sous la forme de dividendes exclusivement et fournissent le capital social pour la plus grande partie si ce n'est pour l'intégralité. Dès lors, en tant qu'ils travaillent pour le compte de la Société, il y a lieu de se demander quelle est la qualité qui domine en eux : est-ce celle de l'ouvrier ou celle d'associé ? Il ne manque pas d'intérêts juridiques attachés à la question.

1° Si c'est le contrat de louages d'ouvrage qui domine, le travailleur a son paiement garanti par un privilège. Si c'est le contrat de société pas de privilège ;

2° En cas de faillite de la société, s'il y a louage, l'ouvrier sera payé avant tous les créanciers sociaux non privilégiés. S'il y a société, l'ouvrier n'a droit qu'à un dividende ; s'il n'y a pas de bénéfices, il n'a droit à rien.

Pour nous ce qui domine dans les rapports du travailleur et de la société, c'est la qualité d'associé. Nous verrons qu'en somme, ce qui manque pour faire de l'ouvrier l'associé du patron dans la partici-

pation aux bénéfices, c'est l'*affectio-sociétatis*, la volonté chez le patron d'abandonner à l'ouvrier une partie de son autorité et de sa responsabilité; or cette condition ne manque pas dans le cas qui nous préoccupe : tous les membres de la société sont égaux et participent à la direction. Nous sommes donc en présence de véritables associés. C'est d'ailleurs l'opinion des auteurs. « L'association coopérative est-elle un contrat de louage d'ouvrage ? Les coopérateurs mettent en commun non seulement leurs forces physiques et intellectuelles, mais encore leurs capitaux en vue d'obtenir un résultat industriel et commercial. Ils ont donc des droits égaux et c'est souvent cette qualité qui devient pour la société une cause de dissolution (1). »

Au fur et à mesure que la société coopérative prend de l'importance, qu'elle étend le champ de son activité, il lui faut des bras supplémentaires. Aussi a-t-elle la faculté d'admettre de nouveaux membres ; la loi du 12 juillet 1867 lui donne des facilités pour cela.

ART. 48. — Il peut être stipulé dans les statuts de toute société que le capital social sera susceptible d'augmentation par des versements successifs faits par les associés ou par l'admission d'associés nouveaux

(1) Sachet. — *Les accidents du travail*, page 113.

et de diminution par la reprise totale ou partielle des apports effectués.

Rien ne s'oppose donc à ce que de nouveaux venus acquièrent la qualité d'associés. Généralement les statuts règlent les conditions de cette admission. Il y a lieu le plus souvent de la part du candidat au versement d'une somme déterminée et à l'accomplissement d'un stage pendant lequel le candidat travaille pour le compte de la société comme auxiliaire ; au terme de ce délai, il est statué sur l'admission par un vote de l'assemblée de la société.

Mais il ne faudrait pas croire que tout individu qui travaille dans les ateliers d'une société coopérative et au profit de cette société a par cela même et nécessairement la qualité d'associé.

Nous avons déjà vu que le candidat à la qualité de membre nouveau doit travailler comme auxiliaire pour le compte de la société pendant la période de stage. Mais il y a plus : il arrive souvent qu'une société coopérative après avoir mené une existence difficile et précaire voit tout-à-coup ses affaires s'améliorer et prendre un essor considérable : dans ce cas, ses membres éprouvent la nécessité de recourir à une main-d'œuvre supplémentaire ; mais ils n'ont aucunement le désir d'admettre les nouveaux venus à prendre leur part dans les bénéfices que les efforts persévérants de la première heure ont fait réaliser à la société. Ils emploient des auxiliaires, mais leurs

refusent absolument la qualité d'associés. On voit dans ce cas par une évolution remarquable de l'institution, reparaître la distinction du patronat et du salariat : tandis que les associés représentent le patronat, quelquefois avec ses abus et ses exigences, les nouveaux venus, qui reçoivent leur rémunération sous forme de salaires, sont de véritables ouvriers. Nous en concluons qu'ils ont tous les avantages juridiques attachés à cette situation : privilège de l'article 549 du code de commerce, insaisissabilité de la loi de 1895. Par contre leur créance est sujette à la courte prescription de l'article 2271 ou à celle de l'article 2277, C. C.

Il importe donc de distinguer les membres de la société coopérative de leurs auxiliaires. Sans doute l'art. 48 de la loi de 1867 permet aux membres anciens de s'adjoindre de nouveaux associés ; mais ceux-là demeurent parfaitement libres de maintenir ceux-ci dans une situation dépendante et subordonnée. Il y a donc lieu de se demander : 1° Si le nouveau venu a été admis dans la société ; 2° si son admission a été régulière. Sinon il n'est qu'un simple ouvrier. Le fait, que le nouveau venu est admis à prendre sa part dans les bénéfices de la société ne constitue pas d'ailleurs un critérium sûr permettant de distinguer l'ouvrier de l'associé. Il y a en effet des sociétés coopératives où les nouveaux venus, les auxiliaires, sont maintenus dans la situation dépendante et subordon-

née de salariés, et cependant touchent une part dans les bénéfices. Ils sont alors dans une situation juridique absolument analogue à celle d'un ouvrier employé par un patron quelconque et admis par lui à la participation. Or, nous verrons que le contrat de participation aux bénéfices est un louage, non une société. Nous en concluons que ces travailleurs ont le privilège de l'art. 549 du Code de commerce, bénéficiant de l'insaisissabilité de la loi de 1895, etc. En général, en France, les sociétés coopératives de production admettent de *plano* tous leurs auxiliaires à la participation. C'est ce qui résulte du tableau ci-dessous dont les éléments nous sont fournis par le procès-verbal de l'enquête extra-parlementaire de 1883 concernant les sociétés coopératives de production.

Sociétés qui repoussent la participation :

- 1° Compagnie des ouvriers charpentiers de la Seine ;
- 2° Association générale des ouvriers opticiens ;
- 3° Association des ouvriers facteurs de pianos ;
- 4° L'Avenir ;

Sociétés qui l'admettent :

- 1° Coopérative « Le Travail » ;
- 2° Association d'ouvriers peintres de Paris ;
- 3° Association « l'Union des ouvriers peintres en bâtiments » ;
- 4° Association coopérative « l'Union des sculpteurs de Paris » ;

5° Association coopérative ouvrière « La sellerie parisienne » ;

6° Association coopérative des ouvriers jardiniers de Paris ;

7° Association du *Journal officiel* ;

8° Association de la coopérative de topographie.

Enfin, il existe certaines sociétés coopératives qui n'ont pas pu appliquer le système de la participation en raison d'une difficulté spéciale : pour qu'on connaisse les bénéfices il faut faire un inventaire, opération qu'on ne peut renouveler à chaque paie. Or, dans les industries auxquelles ces sociétés appartiennent, les auxiliaires travaillent peu de temps, puis quittent l'atelier. On ne peut leur attribuer la part de bénéfice qui leur revient d'après l'inventaire, car à ce moment ils ont peut-être quitté la société depuis longtemps et on ne sait où les aller trouver. Pour remplacer la part du bénéfice qu'on ne peut leur allouer, on donne à ces ouvriers nomades une gratification forfaitaire égale à une fraction déterminée de leur salaire. Voici quelles sont les sociétés françaises qui ont appliqué ce système :

1° Association des ouvriers teinturiers en soie ;

2° Association des ouvriers tailleurs de Nîmes ;

3° Association d'ouvriers bijoutiers.

On voit qu'en France le système qui triomphe dans la pratique, c'est celui qui consiste à admettre

les auxiliaires de la société de *plano*, immédiatement à la participation. En Angleterre, des idées absolument contraires prévalent. Au congrès des trade-unions de Woolwich (1896) de vives discussions s'élevèrent sur cette question : des délégués voulurent faire voter une motion aux termes de laquelle les sociétés coopératives seraient obligatoirement tenues d'admettre tous leurs ouvriers à la participation. Cette tentative échoua : les sociétés visées défendirent avec énergie leur liberté d'action en cette matière et obtinrent un vote qui la consacrait (1).

Que faut-il penser de cette question ? Il semble incontestable que le système de la participation appliqué aux ouvriers des sociétés coopératives présente un inconvénient, d'une gravité toute particulière, inconvénient qui a été signalé bien des fois au cours de l'enquête extra-parlementaire de 1883.

L'admission des ouvriers de la coopérative à la participation a pour effet de compromettre le recrutement des membres de la société. Si l'auxiliaire se voit admis de *plano* à la participation, il n'a que faire d'acquérir la qualité d'associé : que dis-je ? Il s'en gardera bien : car l'associé a droit à un dividende et il n'y a pas de dividende quand il y a des créanciers sociaux impayés, tandis que dans ce cas l'ouvrier participant touchera son salaire par privilège. Si par

(1) Voyez Paul Bureau : *De l'association de l'ouvrier aux profits du patron*, p. 93 et p. 205.

contre, la société fait de bonnes affaires, le participant recevra sa part de bénéfice absolument comme l'associé.

Aussi, les économistes et les sociologues y sont-ils très opposés : voici comment s'exprime à ce sujet M. Hubert Valleroux : *Associations ouvrières et associations patronales*, p. 30. « Ici, se pose une question très grave et très agitée aujourd'hui. Les associations ouvrières doivent-elles faire participer leurs auxiliaires à leurs bénéfices de fin d'année ? L'opinion en faveur est qu'elles le doivent... Et cependant je déconseillerai absolument aux associations ouvrières d'admettre la participation aux bénéfices de leurs auxiliaires. Quoi donc ? Voici des associés qui ont eu la peine et les difficultés des débuts qui sont graves et sérieuses parfois : ils offrent à leurs auxiliaires, c'est-à-dire à de nouveaux venus, une part de propriété dans une entreprise qui prospère, à la seule condition de verser une portion de capital égale à celle qu'ils ont mise eux-mêmes dans l'affaire, et on viendra dire que cela ne suffit pas ! Après la peine des débuts, il faut qu'ils donnent à ces hommes qui n'ont eu aucun mal dans le passé, qui présentement ne veulent faire aucun sacrifice puisqu'ils ne se soucient point de devenir associés, il faut qu'ils leur donnent une part dans les profits ? Cela est injuste autant qu'imprudent, et on admire qu'il se trouve un fort parti pour prôner une mesure qui sera, si elle se répand, singulièrement nuisible aux associations. »

Aussi est-il permis de regretter que le législateur dans son projet de loi sur les associations coopératives ait décidé que les nouveaux venus seraient obligatoirement admis à la participation.

Voici en effet comment s'exprimait dans son art. 36 le projet de loi voté par la Chambre des Députés ;

Art. 36. « Les sociétés coopératives de production qui utiliseront des ouvriers ou employés recrutés en dehors de leurs membres ne jouiront des immunités fiscales concédées par la présente loi que si elles font participer ce personnel aux bénéfices de l'entreprise. Cette participation devra consister dans la répartition de 50 0/0 des bénéfices distribués au prorata des traitements ou salaires des employés et ouvriers associés ou non, après que défalcation aura été faite de l'intérêt du capital jusqu'à concurrence de 6 0/0 au maximum et des autres prélèvements sociaux prévus par les statuts.

Les statuts détermineront la faculté de contrôle reconnue aux participants. » Le Sénat a modifié sur ce point le projet de la Chambre : il lui a semblé qu'on ne pouvait pas exiger des Sociétés coopératives qu'elles admettent de *plano* leurs auxiliaires à la participation.

Il les autorise à imposer aux nouveaux venus un stage préalable. Art. 388, 2. — Les ouvriers ou employés non associés ne sont admis à la participation que s'ils ont au moins un an de présence à la Société. Celui ou ceux qui entreront dans l'entreprise ou la

quitteront au cours d'un exercice perdront tous les droits aux bénéfices de cet exercice.

SECTION II

DISTINCTION DE L'OUVRIER ET DE L'EMPLOYÉ

L'ouvrier a pour mission de fournir un travail manuel, un travail musculaire ayant pour objet la création, la transformation ou le transport du produit.

L'employé est un auxiliaire de la direction ; peu importe d'ailleurs que sa situation sociale et l'aide qu'il fournit à la direction soient importantes ou modestes. Nous rangerons dans cette catégorie le caissier, les comptables, vendeurs, etc. Ce critérium nous paraît avoir été admis par les auteurs : M. Baudry-Lacantinerie « *contrat de louage*, t. 2, page 186 : » « Le mot employé désigne tous ceux qui, sans être chargés du travail manuel (comme les ouvriers) ou d'un service de la personne (comme les domestiques) s'engagent à aider un commerçant ou un industriel auquel ils sont unis par un lien de dépendance, dans son commerce ou dans son industrie ; leur travail en un mot est intellectuel. » Cependant il y a des auteurs et des décisions de justice qui ont adopté un autre critère pour distinguer ces deux catégories de personnes. Ce qui distingue l'employé de commerce, de l'ouvrier, se serait l'importance de la rétribution, et aussi ce fait qu'il est payé au mois ou à des inter-

valles plus éloignés, tandis que l'ouvrier reçoit une rémunération plus modeste qui donne lieu à des règlements à la semaine ou à la journée, ou tout au plus à la quinzaine (1).

Pour nous ce critérium n'a rien de scientifique ; il ne répond pas comme le premier à la répartition réelle des fonctions dans l'organisation de l'industrie ou du commerce, ni à la commune acception du terme dans la langue courante. Il est d'ailleurs généralement repoussé par la jurisprudence. C'est ainsi que le Tribunal de Commerce de la Seine a décidé qu'un homme chargé de la coupe chez un tailleur avait la qualité d'ouvrier quoiqu'il gagnât 6.000 fr. par an payables à raison de 500 fr. par mois. T. Com. de la Seine du 9 octobre 1888 (2).

Il y a des intérêts à distinguer ces deux situations, celle de l'ouvrier et celle de l'employé. Sans doute la législation concernant ces deux catégories d'auxiliaires a de nombreux points de contact : l'art. 549 du Com. est applicable aux uns comme aux autres. De même, la loi du 12 janvier 1895 a accordé une protection très analogue contre la saisie aux traitements des employés et aux salaires des ouvriers. Mais voici des points importants sur lesquels on constate une diver-

(1) Lyon, 1^{er} août 1895, G. P. 96-1-138.

(2) (*Annales de droit commercial*, 1889, p. 197). Dans le même sens, T. Com. de Lyon (15 décembre 1892, D. 93-2-260).

gence des deux législations : 1° Au point de vue de la loi de 1895 sus indiquée : l'art. 1^{er} de cette loi est ainsi conçu :

« Les salaires des ouvriers et gens de service ne sont saisissables qu'à concurrence de 1/10, quel que soit le montant de ces salaires. Les appointements des employés ou commis et des fonctionnaires ne sont également saisissables que jusqu'à concurrence de 2,000 fr. par an.

On voit du premier coup la différence : le salaire des ouvriers bénéficie de l'insaisissabilité sans aucune limitation, tandis que le traitement de l'employé ou du commis cesse d'être protégé au-dessus d'un certain chiffre. Cet art. 1^{er} de la loi de 1895 supposant que des employés peuvent avoir un traitement inférieur à 2,000 fr. par an, ce qui est modeste, il nous semble que l'opinion qui voit dans l'importance de la rémunération la caractéristique de la qualité de l'employé devient, en présence de ce texte, difficilement soutenable.

Deuxième intérêt de la distinction. — C'est au point de vue de la prescription libératoire. Nous admettons avec la majorité des auteurs, que l'art 2271 qui édicte la prescription de six mois ne s'applique qu'aux ouvriers, jamais aux commis ou employés. Encore ne s'applique-t-il aux ouvriers que s'ils sont payés à la journée. Par conséquent, pour les ouvriers, c'est tantôt l'art. 2271, tantôt l'art. 2277 « prescription

quinquennale » qui est applicable. Pour les employés c'est toujours l'art. 2277 qui trouve son application.

Troisième intérêt : au point de vue de la compétence. — Sont de la compétence des conseils de prud'hommes, les difficultés qui s'élèvent entre le patron commerçant et son ouvrier. A leur défaut dans les villes où cette juridiction ne figure pas c'est le juge de paix qui est compétent (1).

Sont, au contraire, de la compétence du Tribunal de Commerce les difficultés qui s'élèvent entre le patron et son employé ou commis.

Art. II, 634 de T. de Com. Les tribunaux de Commerce connaîtront également : 1° des actions contre les facteurs, commis des marchands ou leurs serviteurs, pour le fait seulement du trafic du marchand auquel ils sont attachés. Voici quelques situations qui ont donné lieu à des difficultés dans la pratique.

I. — On s'est demandé si les forts de la halle sont

(1) L'art. 1^{er} du décret du 3 août 1810 qui règle la compétence des conseils de prud'hommes est ainsi conçu : « Les conseils de prud'hommes sont autorisés à juger toutes les contestations qui naîtront entre les marchands fabricants, chefs d'ateliers, contre-maîtres, ouvriers, compagnons, apprentis, quelle que soit la quotité de la somme dont elles seraient l'objet aux termes de l'art. 23 de notre décret du 11 juin 1809 ».

Il faut remarquer que le conseil des prud'hommes n'est compétent qu'à la condition que le patron ait la qualité de commerçant. Il en résulte : 1° qu'il n'est pas compétent dans le cas où c'est une autorité administrative qui en tient lieu (Cas. ch. civ., 28 avril 1896, S. 96. 1-392), 2° ni dans le cas où le patron est une Société civile, 18 août 1874, S. 74, 1176.

desemployés ou des ouvriers. Il a été jugé que ce sont des employés. Annales des Justices de Paix, 1896, p. 356.

Cette décision est assez remarquable et semble même sujette à contestation, car le fort de la halle, comme le déchargeur du navire, auquel on n'a jamais contesté la qualité d'ouvrier, fournit la force physique dans la manipulation des produits. Ce qui a frappé le juge et l'a porté à considérer les forts de la halle comme des employés, c'est leur organisation toute spéciale qui en fait suivant ses expressions des employés, sinon des associés pour l'accomplissement d'une œuvre de commerce. En effet, les forts de la halle, 1° sont groupés en une corporation qui a véritable monopole pour le chargement et le déchargement des marchandises apportées aux Halles centrales; 2° exercent leur métier sous la direction de l'inspecteur des halles; 3° ont à leur tête un syndic chargé de véritables fonctions administratives (Perception de certaines taxes).

Néanmoins, nous persistons à croire que la décision est critiquable : l'organisation corporative ne change rien à la nature juridique de leurs fonctions.

II. — Le cocher livreur d'une usine est-il un ouvrier ? — Il nous semble que oui, car il y a là une certaine manipulation des produits (Contra. T. de Commerce, Seine, 8 octobre 1897. — *Journal des Prud'hommes*, 1897, p. 323).

III. — L'allumeur de bec de gaz est-il un ouvrier ? — Cette troublante question a divisé la jurisprudence (Affirmative, Conseil des Prud'hommes de la Seine, 5 avril 1898. *Journal des Prud'hommes*, 1898, p. 169). — C'est un employé (Tribunal de Commerce de la Seine, 1898, *Journal des Prud'hommes*, 1898, p. 274).

IV. — L'étalier boucher est-il un employé ? — Nous n'hésitons pas à affirmer avec la jurisprudence que ce travailleur manuel duquel on demande souvent un déploiement de forces physiques considérables pour manipuler les produits est un ouvrier. Il bénéficie donc de l'insaisissabilité de la loi de 1898 quel que soit le taux de son salaire (T. Civil de la Seine, 16 décembre 1896. *Annales des Justices de Paix*, 1898, p. 203).

V. — Le contre-maître dans une usine est-il un ouvrier ? — Il faut remarquer que le terme désigne suivant les circonstances des fonctions très différentes ; c'est là une vérité qu'il ne faut perdre de vue si l'on ne veut pas trouver dans les décisions des auteurs et de la jurisprudence les contradictions les plus flagrantes.

Si l'on entend sous cette dénomination un individu qui travaille avec les ouvriers, tout en exerçant sur une équipe un certain pouvoir disciplinaire, c'est incontestablement un ouvrier. Il en est de même de l'individu qui dirige la technique des opérations, mettant de temps en temps la main à l'œuvre, sup-

pléant ainsi à l'occasion à l'incapacité professionnelle des ouvriers. Mais l'individu qui n'exerce que des fonctions de surveillance ou de discipline, qui organise les équipes, commande et dirige leurs évolutions, est un employé. Il en est de même de l'individu qui a pour mission de faire les pesées, les mesurages ou les calculs qui servent de base à la fixation du salaire à la tâche, ou de celui qui contrôle les malfaçons ou les rebuts (Choisisseur, magasinier).

SECTION III

DISTINCTION ENTRE L'OUVRIER ET L'ENTREPRENEUR.

Quels sont les caractères juridiques qui distinguent l'ouvrier de l'entrepreneur ? Il nous semble que le critérium essentiel consiste dans la présence ou l'absence du forfait. S'il y a eu contrat à forfait entre l'auteur de la commande de travail et l'intermédiaire, il y a entreprise, sinon non.

ART. 1797. — Les maçons, charpentiers, serruriers et autres ouvriers qui font directement des marchés à prix faits sont astreints aux règles prescrites dans la présente section ; ils sont entrepreneurs dans la partie qu'ils traitent.

Peu importe selon nous quelle est la situation sociale de la personne qui a traité à forfait ; que ce soit un capitaliste présentant une surface considérable ou un modeste spéculateur appartenant par sa

condition et ses ressources à la classe ouvrière, pour l'un comme pour l'autre le contrat d'entreprise présente la même physionomie et se reconnaît au même caractère juridique, le forfait.

Telle est notre opinion ; mais nous devons reconnaître qu'elle est généralement repoussée par la jurisprudence, laquelle n'a pas d'ailleurs une théorie bien nette et bien fixée sur le caractère du contrat d'entreprise. Cette incertitude que l'on trouve dans les décisions des tribunaux provient de ce que la Cour suprême refuse (bien à tort selon nous) d'exercer en cette matière son pouvoir unifiant et régulateur. Elle estime que la question de savoir s'il y a dans telle ou telle espèce contrat d'entreprise est une question de fait qui échappe à son contrôle (Cas., 13 juillet 1885, *Gazette du Palais*, 1885, 2178.)

Néanmoins on constate qu'une masse considérable d'arrêts décide que pour qu'il y ait entreprise il faut la réunion de deux éléments : 1° le forfait ; 2° que les travaux à effectuer présentent une certaine importance.

Citons en particulier deux arrêts de la cour de Paris du 14 juin 1884. S. 85, 2, 198.

1^{re} *Espèce*. — Sarah-Bernhardt contre Chabara :

« La cour considérant..... que l'intimé ne justifie
» d'aucun marché préalable qui soit intervenu entre
» lui et l'appelant ; que les travaux dont il avait été
» chargé n'avaient d'ailleurs ni l'importance ni la

» nature complexe qui caractérisent une entreprise ;
» qu'il ne s'est agi que d'ouvrages de détail compor-
» tant l'emploi d'une certaine somme de travail et de
» fournitures telles que les prévoit l'art. 2271 sans
» donner lieu à aucune responsabilité ultérieure ; que
» c'est donc à titre d'ouvrier que Chabard a vaqué à
» des travaux de son état, soit qu'il les ait fait lui-
» même, soit qu'il y ait employé d'autres ouvriers ;
» qu'ainsi l'art. 2271 peut à bon droit lui être
» appliqué..... »

2^e *Espèce*. — (Dupont contre Allioli):

« La cour, considérant..... qu'en effet, aux termes
» de l'art. 1779, § 3 du code civil, le louage d'ou-
» vrage et d'industrie des entrepreneurs se caracté-
» rise par des devis ou marchés, et qu'il est constant
» en l'espèce qu'il n'y a jamais eu de devis ou marché
» d'aucune sorte ; que le contrat d'entreprise se ca-
» térise en outre par la nature complexe, la durée et
» l'individualité des opérations qu'il prévoit..... »

Une autre série d'arrêts admettent un autre critérium. On en arrive à considérer tous les contrats de louage d'ouvrage passés par ce spéculateur important qu'on appelle dans la société, l'entrepreneur, comme des contrats d'entreprise sans se préoccuper de savoir s'il y a eu ou non de forfait, tandis que tous les contrats passés par un spéculateur modeste appartenant par sa condition sociale à la classe ouvrière, seraient un contrat de salaire malgré la présence de la clause à forfait.

Les deux décisions suivantes nous montrent bien que telle est bien la tendance de certaines décisions jurisprudentielles en ce qui concerne le contrat d'entreprise.

1° Un arrêt de la Cour de cassation, Ch. civile, du 19 février 1882, S. 1883, 1,156, décide que la prescription de six mois de l'art. 2271 (celle du salaire) est inapplicable aux entrepreneurs alors même que les travaux n'ont pas eu lieu à prix fait et consistent en menus ouvrages ;

« Attendu que l'entrepreneur ne perd pas cette qualité lorsque le travail dont il s'est chargé n'a pas eu lieu à prix fait ou qu'il consiste seulement en menus ouvrages ; qu'en effet si l'ouvrier ne devient entrepreneur aux termes de l'art. 1799 qu'autant qu'il y a eu de sa part devis et marchés préalables ; il n'en résulte pas que l'entrepreneur de profession qui a traité avec un tiers sans devis ni prix convenu à l'avance doive être par là même considéré comme ouvrier..... M. Baudry-Lacantinerie admet le même critérium : « quand il s'agit d'un entrepreneur qui fait profession de diriger les travaux de ses ouvriers sans travailler lui-même, il n'y a pas à distinguer suivant qu'il a traité à forfait ou non ou suivant que l'entreprise est plus ou moins importante ;

2° Une décision du Conseil des Prud'hommes de Besançon décide, appliquant le même critérium, que quand un artisan, qui n'emploie avec lui que quel-

ques ouvriers, a passé un contrat à forfait pour l'exécution d'une commande de travail, il y a contrat de louage ordinaire, non entreprise (8 octobre 1897, *Journal des Prud'hommes*, 1898, p. 11).

Les raisons qui ont amené la jurisprudence à adopter ce critérium sont faciles à deviner : 1° Les magistrats des cours n'ont pas voulu que des mémoires afférents à des marchés à forfait de peu d'importance puissent donner lieu à des réclamations de paiement pendant 30 ans. En conséquence on a déclaré qu'il y avait louage d'ouvrage ordinaire de manière à pouvoir appliquer la courte prescription ; 2° Les Conseils de Prud'hommes de leur côté ont considéré les marchés à forfait de peu d'importance passés par des ouvriers comme des louages d'ouvrages ordinaires de manière à assurer à l'entrepreneur modeste les avantages juridiques attachés à la créance-salaire (Insaisissabilité. Privilège de l'art. 549, C. co.)

Néanmoins ces deux critères de la jurisprudence tirés de l'importance des travaux ou de la situation sociale des parties ne nous paraissent pas conformes à la loi. La question de plus ou de moins d'importance des travaux à exécuter est une circonstance de fait qui ne nous paraît pas devoir exercer d'influence sur les relations juridiques des parties en cause.

On nous objectera peut-être que le plus ou moins d'importance de certaines opérations peut en modifier

quelquefois la nature intime. C'est ainsi qu'en matière d'actes de commerce on considère comme étant des actes civils certaines opérations d'achats ou de ventes en raison de leur minime importance. Nous pourrions répondre que c'est là une solution jurisprudentielle fondée sur des considérations purement pratiques et traditionnelles, non sur un critérium scientifique.

Mais il y a plus : la théorie jurisprudentielle relative aux éléments du contrat d'entreprise aboutit à des conséquences inadmissibles qui la condamnent.

Prenons le cas du marché à forfait passé par un petit spéculateur qui n'emploie que quelques ouvriers pour l'exécution d'un travail de peu d'importance. Dans notre système, la répartition des rôles est très simple et très normale : le petit patron, le spéculateur qui a passé le contrat à forfait est un entrepreneur ; ses ouvriers ont donc le bénéfice de l'action directe prévue par l'art. 1798 du Code com.

Dans le système de la jurisprudence, la situation de l'intermédiaire qui a passé le marché à forfait se trouve améliorée par ce fait que, sa créance étant considérée comme un salaire, il a le privilège de l'art. 549 du Code com. Mais bien fausse et bien précaire est la situation des ouvriers employés par cet intermédiaire. Dans le système de la jurisprudence, on arrive en effet à superposer deux contrats de louage d'ouvrage. Il y a un ouvrier principal et des sous-ouvriers, comme en matière de bail il y a des

locataires principaux et des sous-locataires. Dans cette situation, comment les sous-ordres obtiendront-ils le paiement de leurs salaires ? Ils n'ont pas le bénéfice de l'art. 1798 car cet article réserve exclusivement l'exercice de l'action directe aux ouvriers employés par un entrepreneur. Sans doute ces ouvriers ont le privilège de l'art. 549 C. C. Mais sur quel élément du patrimoine de leur débiteur l'exerceront-ils ? Il faut remarquer que la créance de l'intermédiaire contre l'auteur de la commande n'est pas une créance quelconque : c'est un salaire d'après la jurisprudence, c'est-à-dire une créance de sa nature insaisissable et incessible. Comme cette créance est l'élément le plus clair de l'actif du patron, on voit combien est périlleuse la situation des auxiliaires qu'il emploie.

Cette conséquence du système admis par la jurisprudence nous paraît en être la meilleure condamnation. Quelle est la nature de l'opération juridique qui consiste, pour un individu, à se charger de fournir des ouvriers et de les payer moyennant une rétribution personnelle sans forfait ? Pour nous, dans ce cas, il n'y a pas contrat d'entreprise entre l'auteur de la commande de travail et l'intermédiaire (tâcheron, chef d'équipe, etc.) car le forfait est un élément essentiel du contrat d'entreprise. L'intermédiaire employé pour le recrutement de l'équipe a tout simplement la qualité de mandataire. Il y a, en conséquence, contrat de louage d'ouvrage passé par son

entremise entre l'auteur de la commande et les ouvriers embauchés ; ceux-ci peuvent donc actionner directement celui-là, non en vertu de l'article 1798, mais en vertu de ce fait qu'ils ont traité avec l'auteur de la commande par l'intermédiaire d'un représentant. Si l'intermédiaire a stipulé pour sa peine une rémunération, il faut voir dans l'opération un mandat salarié, situation parfaitement légale : aux termes de l'art. 1986 C. C., le mandat, qui est de sa nature gratuit, peut en effet comporter une rémunération.

Parfois l'intermédiaire est un ouvrier qui travaille lui-même en même temps et dans les mêmes conditions que l'équipe qu'il s'est chargé de recruter. Dans ce cas, il cumule deux qualités : celle de mandataire et celle d'ouvrier. Souvent il stipule une rémunération sensiblement plus forte que celle allouée à ses auxiliaires pour se payer à la fois des peines qu'il s'est donné pour le recrutement du personnel et de sa coopération à l'exécution du travail. Si ces deux créances ont fait l'objet d'une stipulation distincte, il faudra leur appliquer les règles qui leur sont propres : la créance-salaire jouissant seule du bénéfice de l'insaisissabilité, de l'incessibilité, du privilège de l'article 549 C.C. Que fera-t-on si la stipulation porte sur une créance unique ? Lui appliquera-t-on les règles du salaire ou celles du mandat salarié ? Pour nous il faut appliquer la grande règle *accessorium sequitur principale*. Il faut voir si c'est la rémunéra-

tion du travail ou celle du mandat qui représente la portion la plus considérable de la créance. La comparaison de la somme due avec le salaire des autres ouvriers, faisant le même travail, permettra de trancher facilement la question. Il nous faut maintenant résumer les intérêts juridiques qui s'attachent à la distinction de ces deux situations : celle de l'ouvrier et celle de l'entrepreneur.

a) Cette distinction a de l'intérêt dans les rapports de l'auteur de la commande de travail avec l'intermédiaire.

I. Si l'intermédiaire a la qualité d'ouvrier, il a le privilège de l'art. 549 C. C. — Si c'est un entrepreneur il n'a pas de privilège, au moins en cette qualité.

II. Si on reconnaît à l'intermédiaire la qualité d'ouvrier, c'est le Conseil des Prud'hommes qui connaît des difficultés qu'il peut avoir avec l'auteur de la commande. — S'il a la qualité d'entrepreneur, c'est le Tribunal civil ou le Tribunal de commerce.

b) Cette distinction a encore de l'intérêt dans les rapports de l'intermédiaire et des ouvriers qu'il emploie.

I. Si l'intermédiaire a la qualité d'entrepreneur, ses ouvriers ont contre l'auteur de la commande de travail l'action directe de l'art. 1798 du C. C. — Si c'est un ouvrier, les ouvriers employés en sous-ordre n'ont pas l'action directe.

II. — Si l'intermédiaire est un entrepreneur, la créance de celui-ci contre l'auteur de la commande de travail sert de gage à tous ses créanciers. — Si cet intermédiaire est un ouvrier, sa créance est insaisissable et incessible en vertu de la loi du 17 janvier 1895.

SECTION VI

DISTINCTION ENTRE L'OUVRIER ET LE FONCTIONNAIRE

Il semble qu'aucune confusion ne puisse s'établir entre la situation du fonctionnaire, élu et nommé par le Gouvernement, rétribué sur les fonds de l'Etat, et celle de l'ouvrier. Il y a cependant certaines catégories d'individus que l'on a hésité à classer dans l'une ou l'autre de ces deux classes.

Première catégorie. — Il s'agit des ouvriers qui travaillent dans l'administration des chemins de fer de l'Etat, effectuent un travail manuel (nettoyage ou entretien des machines, travaux de réparation, chauffage, transport de bagages ou colis, etc.). On se demande si ces travailleurs ont la qualité juridique d'ouvrier, ou si ce sont des fonctionnaires. Il y a des intérêts appréciables attachés à la question : 1° au point de vue de la loi du 12 janvier 1895, le traitement des fonctionnaires n'est protégé contre la saisie-arrière que jusqu'à concurrence de 2.000 francs ; au-dessus de ce chiffre il est entièrement saisissable. Au

contraire le salaire de l'ouvrier est insaisissable même au-dessus de ce chiffre ; 2° au point de vue de la compétence, dans le cas où des difficultés s'élèvent sur le taux de la rémunération du travail entre l'administration et le travailleur. Si celui-ci est un fonctionnaire la compétence est administrative ; si c'est un ouvrier la compétence appartient aux tribunaux civils ; 3° au point de vue de l'application de la loi du 20 décembre 1890 qui a complété l'art. 1780 du C. C. Cet article décide que la résiliation du contrat de louage par le patron peut dans certains cas donner lieu à des dommages-intérêts. Or, cet article est applicable à l'ouvrier, mais non au fonctionnaire qui est toujours et à tous moments exposé à la révocation et qui, s'il la subit, ne pourra réclamer aucune indemnité.

La jurisprudence décide unanimement que le travailleur en question est un fonctionnaire (Conseil d'Etat, 18 juillet 1885, D. 85-3-1, aff. Charvet. 25 juillet 1889, D. 90-3-34, id. T. C. de la Seine, 15 janvier 1895, *Le droit*, 16 février 1895).

Cette solution est critiquée au point de vue juridique par certains auteurs. On a invoqué contre elle entre autres arguments, le rapport qui a précédé le décret du 26 mai 1878, dans lequel le Ministre des Travaux Publics, M. de Freycinet, s'exprimait ainsi sur la question des rapports de l'Administration des chemins de fer de l'Etat avec le personnel : « toute

idée de personnel de l'Etat affecté à l'exploitation de la ligne devait être écartée... ».

Quoiqu'il en soit, la situation créée, par la décision de la jurisprudence, au personnel de chemin de fer de l'Etat a préoccupé le législateur et a donné naissance à une proposition législative déposée par M. Lhopiteau, député, sur le bureau de la Chambre le 8 juillet 1895. Elle est ainsi conçue :

Art. unique. — « Les tribunaux ordinaires sont compétents, dans les limites du droit commun, pour statuer sur les différends qui peuvent s'élever entre l'Administration des chemins de fer de l'Etat et ses employés, à l'occasion du contrat de travail.

II^e Délégués à la sécurité des ouvriers mineurs. — Ces délégués, élus par les ouvriers, sont payés par le Trésor au moyen d'un mandat mensuel délivré par le Préfet. Ce sont donc des fonctionnaires. Si l'on a été tenté de les confondre avec les ouvriers, ça a été sans doute en raison de ces deux faits : 1^o ils sont élus par les ouvriers et choisis par eux ; 2^o ce sont en définitive les exploitants de la mine qui supportent les frais de la rémunération. Mais cela ne change rien à la nature de la fonction. — En ce sens, J. Prud'hommes 1895, p. 233, Cas. Req. 24 juillet 1895.

CHAPITRE II

PHYSIONOMIE DU CONTRAT DE TRAVAIL. — ROLE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS.

SECTION I

DÉTERMINATION DU SALAIRE PAR LA CONVENTION : CONTRAT DE TRAVAIL.

Le taux du salaire des ouvriers est fixé par la libre convention des parties : la loi n'intervient que pour sanctionner l'accord quand il est définitif ; elle n'oblige aucune des deux parties à faire à l'autre telle ou telle condition favorable. Tant pis pour celle des deux qui se laisse imposer, par manque de clairvoyance ou de fermeté des conditions dangereuses ou draconiennes. En particulier, l'ouvrier ne peut pas en cette matière demander la nullité du contrat en se fondant sur ce que l'employeur a abusé de sa situation misérable au moment du contrat pour lui faire accepter une rémunération insuffisante (Cas., 2 décembre 1852, D. 53-4-95).

La seule question qui pourrait se poser serait donc celle de savoir si l'ouvrier, au moment du contrat, se

trouvait dans un état d'esprit tel qu'il ait pu donner un consentement sérieux et réel. De même, il n'y a pas dans notre législation de minimum légal des salaires quoique des motions tendant à en créer fassent souvent l'objet de propositions législatives (1).

Le patron peut abaisser tant qu'il lui plaît le taux des salaires de ses ouvriers pourvu qu'il trouve quelqu'un qui les accepte. En fait, si dans l'ensemble des industries ce taux est ce qu'il doit être, étant donné les conditions économiques du moment, il est certains métiers dans lesquels sévit cette dépression anormale et permanente des salaires que l'on caractérise sous le nom de Sweating-system (système de la sueur). En France, le Sweating-system n'est malheureusement par inconnu et sévit principalement dans le monde des ouvrières de l'aiguille (2) et chez les ouvriers de meubles à Paris. Il paraît tenir à une organisation de l'atelier incompatible avec l'orientation du monde économique moderne.

Si, en dehors des représentants de la doctrine et du parti socialiste, personne ne songe à intervenir dans la convention passée entre l'ouvrier et le patron simple particulier, pour imposer à celui-ci l'obligation de payer un certain salaire à celui-là, on s'est demandé

(1) Proposition de M. Pierre Richard, 1892, de M. Vaillant, 1899.

(2) Voyez M. le Comte d'Haussonville, *Salaires et misères des femmes*.

s'il ne convenait pas d'obliger les adjudicataires de travaux publics à payer à leurs ouvriers un certain minimum de salaire.

C'est la ville de Paris qui tenta de faire application de ce système en imposant aux adjudicataires des travaux municipaux, par une clause du cahier des charges, l'obligation de payer à leurs ouvriers, à titre de minimum de salaire, les prix de série de la ville de Paris (1).

Mais le Conseil d'Etat annula ces deux décisions en se fondant sur cette considération, qu'elles violaient le décret du 18 novembre 1882 aux termes duquel les adjudications de travaux publics doivent avoir lieu avec concurrence et publicité. Le Conseil d'Etat jugea que cette exigence imposée aux soumissionnaires aurait pour effet de diminuer le nombre des concurrents, et de déprimer le taux de rabais à faire, ce qui aurait pour conséquence de rendre les travaux plus dispendieux, c'est-à-dire d'augmenter les charges publiques. Néanmoins, le système de la validité de la clause relative au minimum de salaire trouvait des défenseurs dans la doctrine (2) et elle était unanimement réclamée par le monde du travail.

(1) Décisions du Conseil Municipal du 30 décembre 1887 et du 29 février 1889.

(2) M. Henri Bazire a soutenu cette théorie dans une thèse de doctorat (*Des conditions du travail imposées aux entrepreneurs de travaux publics*). Au point de vue juridique il fait remarquer, 1° que la clause en question étant imposée à tous les soumission-

Quoiqu'il en soit, la controverse se trouve aujourd'hui tranchée. En effet, le 1^{er} août 1899, M. Mille-
rand, Ministre du Commerce, soumettait à la signature
du Président de la République trois décrets portant
règlement d'administration publique rendus en exé-
cution de l'art. 12 de la loi du 31 janvier 1833 (1).

Ces trois décrets règlent les conditions du travail,
le 1^{er} dans les marchés de l'Etat, le 2^e dans les mar-
chés des départements et des communes, le 3^e dans
les marchés des Etablissements publics. Parmi ces
conditions de travail, figure l'obligation imposée aux
entrepreneurs de payer à leurs ouvriers un certain
salaire minimum. Ces conditions du travail sont obli-
gatoires dans les travaux de l'Etat et peuvent être
facultativement insérées dans les cahiers des charges
régulant les conditions d'exécution des travaux départe-
mentaux ou communaux ou de ceux effectués pour
les établissements publics.

Le système du minimum de salaire imposé aux
adjudicataires de travaux publics fonctionne depuis
longtemps à l'étranger : 1^o en Angleterre le principe
a été admis pour les travaux de l'Etat par la résolu-

naires quels qu'ils soient ne viole en aucune façon le principe de
la concurrence ; 2^o Que cette clause ne constitue pas absolument
une nouveauté : on trouve dans nombre de cahiers des charges en
particulier dans le cahier des clauses et conditions générales des
Ponts et Chaussées de 1866, des clauses en faveur des ouvriers,
sur la validité desquelles aucun doute ne s'est jamais élevé.

(1) *Journal officiel*, 1899, page 5396.

tion de la Chambre des Communes du 13 février 1891 et dans la résolution de la Chambre des Lords du 21 mars 1893 ; 2° on le retrouve également en Belgique, en Hollande, en Suisse (canton de Genève), aux Etats-Unis (Etat de New-York). Cette obligation imposée aux adjudicataires de travaux publics est-elle justifiée ? Nous le croyons : il ne faut pas que dans la concurrence qui s'établit à l'occasion des adjudications de travaux publics, le triomphe soit assuré à celui des concurrents qui déprimera le plus les salaires de ses ouvriers : c'est là un moyen immoral d'éliminer les adversaires que la loi doit prohiber. On nous fera une objection : dans l'industrie privée, le consommateur ne se préoccupe pas, il est même dans l'impossibilité de se préoccuper de savoir au moyen de quels procédés tel ou tel fabricant arrive à écraser ses concurrents par la modicité de ses prix. Le public consacre cette supériorité du fabricant en question en lui donnant sa clientèle sans se demander si cette supériorité n'est pas le résultat d'une aggravation des conditions du travail pour les ouvriers de cette industrie. Dès lors pourquoi établir en matière de travaux publics une protection de l'ouvrier qui n'existe pas dans l'industrie privée ? Nous répondrons que cette protection est effectivement impossible à réaliser dans l'industrie privée, ce que nous déplorons, mais que cette impossibilité n'existe pas en matière de travaux publics ; nous en profitons pour organiser la protection du travail.

SECTION II.

QUI PEUT AGIR EN PAIEMENT DU SALAIRE

La transformation industrielle qui s'est opérée au cours de ce siècle et qui a eu pour effet de remplacer le petit atelier par l'usine avec sa grande concentration de capitaux, de force et de personnel, n'a pas été sans exercer son influence sur la physionomie des débats entre le patron et l'ouvrier, au point de vue de la fixation du salaire. Le fait nouveau, c'est que l'ère des discussions et des concessions individuelles est close. Le taux des salaires s'établit par catégories généralement nombreuses : tant pour les fileurs, tant pour les cardeurs, tant pour les mécaniciens ; toute fluctuation du taux des salaires revêt nécessairement la forme d'une modification de tarifs affectant un nombre considérable de travailleurs. Il en résulte que la question de la fixation du taux de salaire cesse d'être une question d'intérêt individuel pour devenir une question d'intérêt collectif. Cet intérêt collectif s'incarne dans des organisations que l'on appelle les syndicats professionnels et qui ont pour mission de défendre les intérêts du personnel ouvrier qu'ils représentent, en particulier au point de vue du salaire. Ce sont les syndicats qui ont pour mission de veiller à ce que la rémunération de travail soit ce

qu'elle doit être étant donné la situation de l'industrie au moment considéré, et de concerter les mesures à prendre pour assurer ce résultat : l'intérêt collectif des ouvriers se trouve donc représenté en face du patronat et l'action du syndicat tend à peser sur ce dernier pour élever le taux du salaire ; mais il ne faut pas perdre de vue que malgré cette intervention le contrat de travail demeure au point de vue juridique un contrat individuel.

Chacun des ouvriers, par son adhésion au tarif commun, acquiert des droits et contracte des obligations qui sont identiques et uniformes en fait, mais qui sont en droit absolument distinctes. *En un mot le contrat est collectif au point de vue économique, il demeure individuel au point de vue juridique.* En fait tous les ouvriers de la même catégorie sont solidaires puisque leurs conventions sont stéréotypées sur le même moule ; mais en droit leurs rapports sont régis par la règle de l'art. 1167 (Res. inter alios acta...) Il en est ainsi alors même que le syndicat professionnel a stipulé du patron en tant que mandataire des membres qui le composent l'adoption d'un nouveau tarif. C'est là une situation qui se présente fréquemment dans la pratique : à la suite d'une grève ou d'un lock-out, le syndicat professionnel reçoit mandat de débattre et de fixer le taux du salaire. On s'est demandé si le syndicat peut recevoir ce mandat. Quelques personnes en ont douté objectant que le

syndicat est une personne morale et qu'on ne conçoit pas facilement un mandat conféré à un être de raison. On ajoute que la personne morale à la différence de la personne physique n'a pas une existence telle que ses opérations puissent embrasser tout le domaine de l'activité juridique : elle a son cercle d'attributions dont elle ne peut pas sortir, parce que son existence toute fictive est relative à ces attributions. C'est ce qu'on appelle la théorie de la spécialité des personnes morales.

Ce principe de la spécialité des personnes morales est en effet admis par certains auteurs. Voici comment l'énoncent quelques-uns d'entre eux.

« La personnalité civile, dit Laurent, est une fiction qui a pour raison d'être un mode déterminé en vue duquel la fiction est établie..... Les êtres fictifs qu'on appelle personnes civiles n'ont d'existence légale que dans les limites du service dont ils sont chargés. En dehors de ce service, ils n'existent pas ; dès lors ils sont radicalement incapables de recevoir (tome II, n° 197). » M. Ducroq. « Les établissements publics ne sont investis de la personnalité civile qu'en vue de l'accomplissement de leur fonction déterminée par la loi. Leur capacité civile est soumise comme leur fonction à cette règle de la spécialité (*de la Personnalité civile en France du Saint-Siège*, p. 21.) MM. Baudry-Lacantinerie et Colin (*traité des donations*, I, n° 409). Simples fictions de la loi civile, les personnes

morales du droit administratif ont chacune une mission déterminée et exclusive. En établissant les conditions de leur existence, la loi qui les crée fixe leur rôle social en même temps qu'elle précise leur capacité et règle leurs droits et leurs devoirs. Viennent-elles à sortir du cercle où la loi les a enfermés, leur personnalité cesse..... »

A cette objection nous répondrons : 1° que la loi n'a nulle part prohibé la représentation par les personnes morales ; en fait on voit tous les jours des mandats conférés à des sociétés commerciales ; 2° Quant à la théorie de la spécialité des personnes morales, elle ne fait aucun obstacle à l'intervention des syndicats en cette matière. En effet, le mandat qui nous occupe rentre incontestablement dans la sphère des attributions normales de la personne morale. Art. 3 de la loi du 21 mars 1884. « Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. » Ce mandat peut d'ailleurs être conféré aux syndicats dans des conditions variables. On conçoit d'abord que les statuts le confèrent à la personne morale par un article spécial, chacun des membres le confirmant tacitement pour son compte en donnant son adhésion. Mais le plus souvent ces statuts ne comportent pas une pareille clause et le mandat est conféré aux syndicats par un vote de l'Assemblée Générale dans un moment de crise, quand les rapports sont tendus

ou rompus entre le personnel et la Direction, à la veille ou au cours de la grève. Ici une délicate question se pose : le mandat en question peut-il être valablement conféré au syndicat par la majorité de l'assemblée et engager cependant tous ses membres ou faut-il qu'il soit conféré à l'unanimité ? Il nous semble que la majorité, réunie dans les conditions prévues par les statuts pour les délibérations ordinaires suffit pour engager tous les membres. On nous objectera que ce système est des plus dangereux pour la minorité qui se verra ainsi forcée de subir des concessions qu'elle n'admet pas ou des exigences qu'elle estime exagérées. Nous répondrons que l'effet du contrat d'association pour les membres du syndicat entre eux est de les obliger à subir les conséquences des mesures prises et exécutées en conformité avec les statuts. D'ailleurs, les représentants de la minorité peuvent échapper aux conséquences du vote par un moyen bien simple que la loi de 1884 met à leur disposition. Ils n'ont qu'à se retirer séance tenante du syndicat. Art. 7 de la loi du 21 mars 1884 : « Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire, mais sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation de l'année courante. » En fait, des traités de ce genre ont été conclus : 1° entre le syndicat des patrons typographes et les ouvriers typographes de Paris pour une durée de 10 années ; 2°

Entre la Compagnie des omnibus et le syndicat qui groupe la plus grande partie de ses ouvriers. La jurisprudence a reconnu la validité de ces conventions. 1° Cour de cas. Ch. C. 1^{er} février 1893, confirmant un arrêté de la Cour de Dijon du 18 février 1890, qui reconnaît la légalité d'un contrat passé entre le syndicat des ouvriers tisseurs, de Chauffailles et divers patrons pour fixer le salaire et la durée de la journée de travail ; 2° T. C. de la Seine 4 février 1893. Jugement qui valide les conventions intervenues entre la Compagnie des omnibus de Paris et le syndicat concernant la durée des heures de travail (1).

Quel est l'effet de ce traité passé entre le syndicat et le patron ? En ce qui concerne les actions qui naissent du contrat de travail, il nous paraît certain que le syndicat ne peut pas les exercer en son nom personnel : car c'est l'ouvrier qui est devenu personnellement créancier du salaire. C'est ce qui n'a pas été suffisamment compris par certains Conseils de prud'hommes : Voici en particulier une décision que nous ne pouvons pas approuver ; « Lorsqu'il est intervenu entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier de la même industrie un traité portant établissement d'un tarif pour une certaine période, la convention individuelle conclue ultérieurement, pendant la période fixée, entre un patron et ses ouvriers, membres l'un et l'autre des

(1) Hubert-Valleroux : *Contrat de travail*, p. 204.

syndicats qui ont traité, et fixant des tarifs inférieurs à ceux du traité ne saurait avoir aucun effet, alors surtout qu'il a été stipulé que tout autre contrat collectif ou individuel serait nul. » Ce jugement ne nous paraît pas tenir compte comme il le devrait de ce fait que le 1^{er} engagement, celui conclu par l'intermédiaire du syndicat ouvrier est, comme le second, un contrat individuel en droit. Si le caractère individuel du premier contrat est reconnu ; s'il met directement en présence le patron et l'ouvrier, il nous paraît difficile de formuler une objection sérieuse à la validité du second engagement qui anéantit le contrat primitif : *Quæ jure contrahuntur, contrario jure pereunt*. Est-ce à dire que le premier traité pourra être impunément violé ? Non, mais nous verrons qu'il y a une autre sanction que la nullité admise par les juges. Généralement quand le syndicat intervient comme intermédiaire pour la fixation du salaire et des conditions du travail, il ne doit pas être seulement considéré comme jouant le rôle de mandataire. Il arrive le plus souvent qu'il stipule à la fois ; 1° Comme mandataire ; 2° en son nom personnel. Il y a des cas où ce double rôle du syndicat est absolument indéniable. Tel serait par exemple le cas où il aurait stipulé à la fois du patron : 1° un certain taux de salaire, 2° l'engagement de n'employer dans ses ateliers que des syndiqués. Dans ce cas il n'y a pas moyen de nier que le syndicat ait une action personnelle au

cas où le patron manquerait à son deuxième engagement : car le syndicat est par cette contravention directement lésé dans son recrutement, dans sa prospérité et dans son action. Il a donc une action à son nom personnel. Nous serions tentés d'aller plus loin et d'admettre qu'au cas où un tarif général, ou bien des conditions de travail ayant été fixées d'un commun accord, le patron n'en tient pas compte, le syndicat a en son nom personnel une action fondée sur l'inexécution de la convention. On ne peut nous objecter que le syndicat n'a pas d'intérêt suffisant pour justifier son action ; fondé dans le but spécial de promouvoir les intérêts matériels de ses membres, il subit un grave préjudice moral quand sont méconvenues les conventions au moyen desquelles il s'efforce de réaliser sa mission. De plus en plus la tendance de la jurisprudence est de comprendre la maxime : « Pas d'intérêt, pas d'action » dans un sens large qui permet de faire entrer en compte les intérêts moraux ou d'affection.

« Depuis longtemps, écrit M. Demogue. « La réparation civile des délits, p. 38 » on a commencé à tenir compte, au dehors des intérêts patrimoniaux, de deux autres sortes d'intérêts : les intérêts moraux et les intérêts d'affliction. Expressions voisines qui semblent cependant différer légèrement : la première désignant principalement l'honneur et la considération, la seconde répondant plutôt à des sentiments d'un

caractère plus intime et plus variable. A Rome, Papinien disait déjà : « *Placuit prudentioribus affectus rationem in bona fidei judiciis habendam.* » D. L. 54 T. 17. La doctrine et la jurisprudence moderne se sont avancées dans cette voie qu'avaient indiquée les prudents. Ainsi, on admet que la diffamation peut justifier une demande en justice, alors même que la personne diffamée est étrangère au Commerce et à l'Industrie, ne peut invoquer aucune perte matérielle, ne peut alléguer aucune diminution de son crédit. On n'a pas pensé que l'honneur et la réputation devraient être moins protégés que la personne physique et le patrimoine.

La jurisprudence a même reconnu récemment qu'un électeur ayant fait la preuve des fraudes qu'un bureau électoral avait pratiquées à l'occasion d'un scrutin, pouvait obtenir des membres de ce bureau une réparation. Montpellier 10 novembre 1894. G. P. 25 et 26 novembre 1894. »

Nous croyons donc que le syndicat aurait le droit de demander au patron des dommages-intérêts pour avoir contrevenu à ses engagements. Mais la jurisprudence se montre rebelle à cette théorie et la condamne en termes formels. Voici comment s'exprime un arrêt de la cour de Dijon de 1892 : « Attendu que bien évidemment le syndicat, envisagé comme personne morale, en tant que syndicat, n'a point souffert un préjudice ; que celles-là seules parmi les ouvrières

syndiquées vis-à-vis desquelles les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts qui, bien évidemment, ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat..... »

Et la cour de cassation : « Attendu que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés au patron, et que seules aussi, les ouvrières au préjudice desquelles ces manquements ont eu lieu en ont éprouvé un dommage personnel..... » (*Revue des Sociétés*, 1893, p. 172 et 197.)

Citons enfin un singulier jugement du Tribunal de Commerce de la Seine, en date du 4 février 1893, rendu entre le syndicat des employés de la Compagnie des omnibus et cette Compagnie. Le tribunal, statuant au fond sans examiner au préalable la question de recevabilité, décide que la Compagnie n'a pas exécuté son traité, que la durée de travail fixée a été dépassée et qu'il y a lieu de la rappeler au respect de ses engagements. Mais il refuse d'allouer au syndicat des dommages-intérêts en se fondant sur ce qu'il n'a pas qualité pour plaider. Puis, par une singulière inconséquence, il condamne la Compagnie à ne pas faire travailler ses ouvriers plus de 12 heures par jour, termes de l'engagement, à peine d'une astreinte de 100 francs de dommages-intérêts par jour payables au syndicat. Cette décision manque absolument de logique : on ne voit pas comment il

pourrait y avoir lieu d'appliquer des règles différentes en ce qui concerne l'attribution des dommages-intérêts et celle de l'astreinte ; mais elle est intéressante en ce qu'elle semble bien reconnaître que le syndicat peut être personnellement lésé par la violation du contrat et que son action de ce chef est recevable. Nous avons dit précédemment que selon nous, même dans le cas où le contrat de travail a été passé par l'intermédiaire du syndicat, l'action en paiement du salaire ne peut pas être exercée par lui, mais par l'ouvrier. Cette solution est-elle législative-ment bonne ? Elle a été critiquée par certains auteurs (en particulier par M. Hubert Valleroux : *les associations ouvrières et les associations patronales*, p. 52.) Cet auteur propose de permettre au syndicat d'actionner directement en justice le patron pour le contraindre à exécuter les obligations du contrat. Cette réforme est-elle souhaitable ? Nous ne le croyons point. Nous croyons que le syndicat trouve dans cette inexécution du contrat par le patron, la source d'une créance en dommages-intérêts ; cela nous paraît suffisant. Si le syndicat a le droit de poursuivre en son nom personnel l'exécution du contrat de travail de la part du patron, quels droits reconnaîtra-t-on au patron à l'encontre du syndicat dont l'un des membres aura violé le contrat ? L'opinion publique n'admettra pas facilement tout autre système que celui de l'égalité parfaite et de la symétrie législative. Dès lors on

aboutit à faire au syndicat une situation dangereuse qui pourrait avoir pour conséquence d'entraver le développement du mouvement syndical en faisant peser sur la collectivité les responsabilités encourues par les membres paresseux ou maladroits. Rien n'empêche d'ailleurs le syndicat d'aider de ses subsides dans la lutte judiciaire qu'il entreprend celui de ses membres qui a eu à se plaindre d'une injustice patronale : cela lui sera d'autant plus facile que nous admettons le syndicat à réclamer lui-même des dommages-intérêts en raison de la violation du contrat. Il est à remarquer que les puissantes « Trade-Unions » anglaises se trouvent absolument (ou peut s'en faut) à l'abri des actions judiciaires qui peuvent être intentées à leurs membres à raison du contrat de travail et ne peuvent pas non plus agir de ce chef contre le patron, ce qui ne les empêche pas de protéger efficacement leurs membres. Voir Paul de Rousiers : *le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 267, in fine.

SECTION III.

MODIFICATIONS APPORTÉES AUX TAUX DE SALAIRES.

Le taux du salaire doit nécessairement subir des fluctuations dominées suivant des lois très complexes, que nous n'avons pas à examiner ici, par l'état général du marché, la productivité du travail, le nombre des ouvriers et leur organisation. De là, la nécessité

pour les ouvriers ou pour les patrons suivant le cas de demander des modifications au tarif courant. Cette modification peut-elle intervenir à tout moment ? Cela dépend des termes de la convention : quand le tarif a été établi sans limitation de durée, il peut être dénoncé à tous moments par les deux parties conformément à l'article 1780, C. C. Mais souvent à la suite d'une crise, grève, *lock-out*, un accord intervient sous la forme d'un tarif que les deux parties acceptent pour une certaine durée : six mois, un an. Dans ce cas, les deux parties sont liées et aucune modification ne peut être imposée de part ni d'autre pendant cette période. Dans beaucoup d'usines le patron s'impose des délais de prévenance quand il s'agit d'aggraver les conditions du travail, soit en diminuant le taux des salaires, soit en augmentant la durée de la journée de travail. C'est ainsi qu'à l'usine de Baccarat, le délai de prévenance est de 15 jours. C'est là un système que l'on ne peut trop approuver : Il permet aux intéressés de se faire une opinion sur la question, de constater de sang-froid si cette réduction de salaire correspond réellement à des conditions nouvelles du marché et s'il convient par conséquent de la subir. Pendant la durée de ces délais, l'irritation purement instinctive que cause la mesure se calme et fait place à une appréciation plus froide et plus réfléchie de la situation ; des conflits sont ainsi évités. Dans les industries, trop rares en

France, où les discussions relatives au salaire donnent lieu à l'établissement des rapports réguliers entre le patronat et les syndicats, ceux-ci pourraient également s'imposer avantageusement des délais de prévenance préalablement à toute demande d'augmentation de salaire ou de réduction des heures de travail. Cette combinaison fonctionne dans beaucoup d'ateliers de l'autre côté de la Manche.

SECTION IV.

DÉTERMINATIONS PAR LE JUGE DU TAUX DE SALAIRE QUAND IL N'A PAS ÉTÉ FIXÉ CONVENTIONNELLEMENT.

Quelle que soit l'importance absolument primordiale pour l'ouvrier d'aujourd'hui de la question du taux du salaire, il arrive en fait quelquefois qu'il se fait embaucher sans s'en être préoccupé et sans qu'un chiffre spécial ait été fixé dans le contrat. Dans ce cas la question qui se pose est celle-ci : y a-t-il eu véritablement contrat de louage d'ouvrage ? Pour nous cela dépend des circonstances : oui, s'il y a en ce qui concerne ce genre de travail un prix-courant que l'ouvrier peut être considéré comme ayant tacitement accepté. C'est ce qui a lieu dans toutes les grandes industries où de nombreux ouvriers accomplissent une tâche uniforme dans des conditions sensiblement identiques. Dans ce cas, l'ouvrier, même en l'absence de tout règlement d'atelier fixant le taux

du salaire, a droit au salaire touché par les ouvriers de sa catégorie : sa créance est un véritable salaire au sens technique du mot avec toutes les particularités juridiques qui le caractérisent. Par contre si l'ouvrier en question est un de ceux pour lesquels la valeur du travail dépend avant tout de l'habileté individuelle, comme c'est le cas pour l'horloger, le graveur, l'ouvrier tailleur de pierres fines, etc., on ne peut pas supposer que les parties ont entendu se référer au prix-courant, car cette expression appliquée à pareil genre de travail n'a absolument aucun sens. Il y a donc indétermination absolue du taux du salaire, ce qui fait que le contrat de travail est nul. Nous en tirons les conclusions suivantes : 1° L'ouvrier peut à tout moment quitter le patron nonobstant tout engagement contraire ; 2° il n'a pas droit à un véritable salaire. Est-ce à dire que le patron ne lui devra rien ? Il lui devra un dédommagement fondé sur ce principe d'équité que nul ne doit s'enrichir aux dépens d'autrui. Pour fixer le chiffre de cette indemnité on recherchera quelle est la valeur du travail en tenant compte de la capacité professionnelle déployée, du temps employé, du fini d'exécution, tout comme s'il s'agissait de fixer le salaire. Néanmoins cette créance n'est pas un salaire au point de vue juridique. Donc 1° elle est entièrement saisissable ; 2° elle n'est pas garantie par le privilège de l'art. 549 du C. Co.

Dans le cas où l'ouvrier doit être considéré comme ayant accepté le prix courant, ce prix doit être recherché en tenant compte de la rémunération payée aux ouvriers dans les chantiers du patron et non dans ceux des patrons étrangers. C'est ce qui a été jugé plusieurs fois contre des ouvriers qui, occupés par des entrepreneurs privés, émirent la prétention de se faire payer par leur patron les prix de série de la ville de Paris, c'est-à-dire un tarif sensiblement supérieur à celui que consentent les entrepreneurs privés. (Voyez *Journal des Prud'hommes*, 1898, p. 315. Décision du Tribunal de Commerce de la Seine, 14 octobre 1898. — *Journal des Prud'hommes* 1893, p. 154. T. de Commerce, Seine, 2 mai 1893).

Nous verrons plus loin que quand le patron admet ses ouvriers à participer aux bénéfices de l'entreprise, la part qui revient au personnel ouvrier a tous les caractères d'un véritable salaire. Généralement la décision patronale qui admet la participation détermine la fraction des bénéfices qui sera partagée entre le personnel. Mais quelquefois cette détermination fait défaut. Quelle est dans ce cas la situation ? Faut-il dire qu'il y a là une obligation du patron subordonnée à une condition protestative ou absolument indéterminée, ce qui aurait pour effet de la rendre nulle aux termes des art. 1174 et 1129 ? Nous ne le croyons pas. Il nous semble que le cas qui nous occupe rentre dans l'hypothèse prévue par l'art. 1246 du Code

civil. Car ici l'objet est déterminé quant à son espèce tout au moins. Il y a donc lieu pour le Juge de décider *ex æquo et bono* quelle est la part de bénéfices qui sera allouée au personnel. Il y a d'ailleurs un cas dans lequel toute difficulté est levée ; c'est celui où la participation a fonctionné dans l'usine un certain temps avant que le procès ne soit soulevé. Dans ce cas le Juge appliquera le *statu quo*.

CHAPITRE III

DES FORMES DU SALAIRE.

La rémunération du travail manuel dans l'industrie est susceptible de prendre les formes les plus variées ; de tous les contrats il n'y en a pas qui soit plus souple et plus élastique que le salaire. Mais ses variétés peuvent se ramener à quelques catégories bien tranchées. Dans sa forme la plus simple, c'est une quantité d'argent ou de denrées dont le montant est exactement proportionnel à la quantité de produits fabriqués ou au temps consacré par l'ouvrier au travail. C'est le salaire au temps et le salaire à la tâche. Dans ce système, les bénéfices où les pertes du patron n'influent en aucune façon sur la rémunération du travail. La participation aux bénéfices qui, nous le montrerons, constitue un véritable salaire, est un mode de rémunération absolument différent du premier, en ce que le montant des allocations dépend de l'ensemble des bénéfices réalisés par le patron et varie avec eux dans des proportions mathématiques.

Entre ces deux extrêmes se placent des modes de

rémunération intermédiaires caractérisés par cette particularité ; l'ouvrier, sans recevoir une quote-part du bénéfice global du patron, voit néanmoins son salaire subir des variations qui dépendent de tel ou tel des facteurs élémentaires qui concourent à former le bénéfice global de l'entreprise.

C'est dans cette catégorie que rentrent le salaire aux primes, l'échelle mobile, le tant pour $\circ/\circ$ sur les ventes.

Enfin nous aurons à nous occuper de certaines allocations patronales qui, pour ne pas être versées à l'ouvrier périodiquement et en mains propres, n'en constituent, pas moins pour autant un supplément de rémunération du travail auquel il y a lieu d'appliquer toutes les règles de droit qui caractérisent le salaire. (Versements que le patron s'engage à faire aux caisses de retraite, aux caisses de secours mutuels, logements gratuits ou à bon marché, etc.).

SECTION I

SALAIRES AU TEMPS, SALAIRES A LA TACHE.

Le salaire au temps est le système qui consiste à payer l'ouvrier tant l'heure ou la journée ou la semaine, de travail. C'est le mode d'engagement qui se trouve prévu et réglementé par l'art. 1780 du Code civil.

Le salaire à la tâche ou aux pièces consiste à payer l'ouvrier en raison de la quantité d'objets qu'il

fabrique. Il recevra par exemple tant par mètre d'étoffe tissée, tant par mètre cube de maçonnerie élevée. Art. 1710. C. C.

De ces deux modes de rémunération lequel est le meilleur ? Ce point est extrêmement controversé : ce qui est indéniable c'est que la substitution du salaire à la tâche, au salaire au temps augmente la productivité de travail. Pour n'en citer qu'un exemple, M. Scholss visitait un jour une verrerie en pleine activité ; il fut étonné de voir deux fours éteints sur cinq. Il demanda pourquoi ils ne fonctionnaient pas et il lui fut répondu que les ouvriers ayant été mis aux pièces, les ouvriers occupés aux trois fours actuellement en activité suffisaient à la production normale.

Ce genre de rémunération du travail va toujours en prenant de l'extension en France. On le voit appliquer à des industries qui ne semblent pas le comporter à première vue, comme par exemple aux constructions navales ou aux constructions de machines. Des formules mathématiques dans lesquelles entrent comme éléments la vitesse de l'outil, l'épaisseur et la longueur des pièces à aleiser et à fraiser, déterminent le tarif applicable à chaque pièce de la machine.

Comment se constate, dans le système du salaire aux pièces, la quantité de travail effectuée ? En France, où l'organisation ouvrière est peu avancée, la constatation est faite par un agent patronal rémunéré par le patron ; il résulte de cette situation de nombreux

abus : le patron exerce une pression sur son employé pour qu'il évalue d'une façon avantageuse pour lui la quantité de travail fournie. A l'étranger, et spécialement en Angleterre, ce danger a été écarté ; les trade-unions ont dans chaque atelier un agent spécial, rémunéré par elles, et choisi avec grand soin pour sa capacité professionnelle et son dévouement aux institutions ouvrières (car on pourrait avoir à craindre des tentatives de corruption). Cet agent, que l'on appelle le checkweighter, a pour fonction de vérifier les évaluations faites par l'agent patronal, de refaire les calculs quelquefois assez compliqués comme nous l'avons vu, qui servent à fixer le salaire, de recommencer les mesurages, les pesées, etc. (Pour plus de détails voir Paul de Rousier, *Le trade-unionisme en Angleterre* p. 202).

Des lois précises et minutieuses assurent à ce représentant des intérêts ouvriers une protection efficace, dans l'exercice de sa mission de contrôle, contre les vexations et le mauvais vouloir du patron.

Un système analogue fonctionne en Belgique depuis la loi du 6 août 1887.

C'est une question des plus délicates que celle de savoir si la substitution du salaire aux pièces au salaire à la tâche, n'a pas pour effet d'aggraver la situation du personnel ouvrier.

Ce qu'il y a de certain c'est que le salaire aux pièces est l'objet de l'animadversion unanime, non seulement des syndicats professionnels français dont

les tendances socialistes ne sont pas niables, mais encore des trade-unions anglaises. Il y a presque unanimité dans le monde du travail pour le condamner. On lui reproche d'abord de favoriser quelques individualités exceptionnellement douées aux dépens de l'ensemble du personnel, on lui reproche encore d'opposer de gros obstacles au bon fonctionnement de l'organisation syndicale.

Il paraît aussi que trop souvent l'établissement dans l'usine ou l'atelier du salaire à la tâche donne lieu de la part du patron à une petite manœuvre singulièrement préjudiciable aux ouvriers. Le patron pour établir les nouveaux tarifs fait travailler pendant un certain nombre d'heures un ouvrier d'élite, le pousse à déployer une activité surhumaine pendant le temps d'épreuve en lui promettant une prime considérable ; puis c'est sur cette base toute factice que les tarifs sont établis. Il en résulte que l'ouvrier moyen, travaillant normalement n'obtient pas le salaire qu'on lui avait fait espérer.

Mais même en dehors du cas où le patron recourt à cette petite manœuvre, on fait au salaire à la tâche le grave reproche de ne pas fournir à l'ouvrier, comme contre-partie d'une augmentation sensible de la productivité de son travail, une augmentation de salaire stable et définitive. On dit que souvent le patron, après avoir surexcité l'activité du personnel par l'adoption du salaire aux pièces, s'empresse aus-

sitôt d'abaisser les tarifs pour ramener le taux de la rémunération à ce qu'elle était pendant le fonctionnement du salaire au temps (1).

On fait remarquer que ce mode de rémunération est d'autant plus dangereux que l'expérience démontre que dans le travail aux pièces, le patron a double bénéfice à abaisser le taux du salaire. Il économise (cela va sans dire) une partie des frais de production ; mais on constate de plus que la quantité des produits fabriqués augmente. Ce n'est pas étonnant d'ailleurs : la faim est un ressort plus puissant que l'appât du gain. M. Schapengel-Thein, ancien directeur des mines à Liège, a constaté le fait dans son bassin et l'on sait que le 26 mars 1875 un Ministre de la Guerre prussien recommandait par une circulaire aux directeurs des mines de l'Etat la réduction des salaires comme un moyen d'augmenter la production.

(1) Il semble que l'opinion des représentants du monde du travail n'a pas été de tout temps contraire à ce mode de rémunération ; il semble bien qu'en 1848 on le voyait au contraire avec faveur. Voici en effet ce que nous lisons dans le procès-verbal de la fameuse séance du 2 mars 1848 dans laquelle fut votée sur la réclamation des *leaders-ouvriers*, l'abolition du marchandage : « Il y a des marchandeurs ou tâcherons qui entreprennent certaines parties de travaux et les font exécuter à la journée par des ouvriers sous leurs ordres directs. Ce genre de marchandage est oppressif pour l'ouvrier. Il y a ensuite le marchandage habituel qui consiste dans le travail à la pièce ou piécard. Ce genre de travail est avantageux à l'ouvrier comme au patron. Car à l'un il assure un bénéfice proportionnel à son activité et à l'autre une livraison plus rapide. Le piécard est à conserver. »

SECTION II.

DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

M. Charles Robert la définit ainsi : « C'est une libre convention, expresse ou tacite par laquelle un patron donne à ses ouvriers en sus du salaire normal, une part dans ses bénéfices, sans participation aux pertes ».

Un patron s'engage à donner à ses ouvriers une quote-part des bénéfices réalisés par la maison, 25 0/0 par exemple. On se demande qu'elle est la nature de cette obligation.

1° Est-ce une obligation à titre gratuit ou à titre onéreux ?

2° Est-ce un salaire ou un dividende, ou en d'autres termes le contrat de participation aux bénéfices rentre-t-il dans le louage ou dans la société ? Ce sont ces deux questions que nous allons examiner.

A). La participation aux bénéfices est-elle une libéralité ?

Beaucoup d'auteurs l'ont soutenu ; en faveur de cette théorie on fait remarquer que la part du bénéfice qui est allouée par le patron aux ouvriers est indépendante du salaire fixe qui seul représente la rémunération du travail ; c'est quelque chose de surajouté et surrerogatoire. Le patron ne reçoit rien en

échange de cet abandon qu'il fait d'une partie des bénéfices. Il fait donc une libéralité.

Nous persistons cependant à soutenir qu'il y a là un contrat à titre onéreux non une donation.

D'abord la notion économique du salaire normal, est enveloppée de trop d'obscurité pour qu'on puisse dire : telle somme représente l'équivalent exact du travail ; le surplus est un don gratuit du patron. Mais il y a plus : le caractère onéreux de l'acte est encore révélé par le but même que poursuivent les patrons en adoptant la participation ; ce but a été d'assurer la prospérité de l'entreprise et d'augmenter leurs bénéfices personnels en stimulant le zèle de leurs ouvriers. « Je suis un calculateur, un homme d'affaires, disait M. Leclaire, l'un des promoteurs du système : j'aime mieux gagner 100.000 francs et en donner la moitié qu'en gagner 25.000 et garder le tout pour moi seul. » M. Laroche-Joubert s'exprimait de la même façon : « si je suis philanthrope, c'est comme M. Leclaire, sans le savoir ; quand j'agis comme homme, je me guide d'après les inspirations de mon cœur ; mais quand j'agis comme gérant, c'est l'intérêt de ma société qui me guide. »

Et M. Gasti, lithographe : « J'ai l'apparence d'être généreux ; je ne le suis pas. Je retrouve et au-delà les 33 0/0 de bénéfices que je verse à la caisse de prévoyance, en bonne façon, en travail assidu, en certitude que je n'aurai pas de grève, en bon choix

d'ouvriers (je peux toujours avoir les meilleurs) et en économie de matières premières et de temps.

M. Waldeck-Rousseau résumant devant la Chambre, le 16 janvier 1885, les dépositions des patrons recueillies au cours d'une enquête parlementaire dont les citations ci-dessus font partie, disait : « J'ai été frappé de l'énergie avec laquelle les industriels les plus expérimentés ont déclaré qu'en constituant la participation, la maison n'avait pas fait seulement une bonne action, mais une bonne affaire. »

Eh bien nous considérons que cette constatation du but poursuivi par le patron dans l'établissement de la participation suffit à démontrer le caractère onéreux du contrat. Aux termes de l'art. 1155, *le contrat de bienfaisance est celui dans lequel l'une des parties procure à l'autre un avantage purement gratuit.*

Il s'agit de s'entendre sur la signification de ce terme : « gratuit ». Pour nous la gratuité ne consiste pas dans le fait qu'un individu reçoit quelque chose sans avoir à en fournir la contre-partie. La meilleure preuve en est qu'il y a de véritables donations qui comportent des charges. La gratuité consiste dans le fait que celui qui donne agit ainsi, pour faire du bien à celui qui reçoit et non à lui-même. Or dans la participation, cette gratuité fait absolument défaut. Mais admettons pour un moment l'exactitude de la théorie que nous combattons. Elle nous amène aux conséquences les plus inadmissibles, ce qui condamne

absolument le système. Ainsi nous nous voyons obligé de déclarer que le patron a le droit de demander des aliments s'il tombe dans la misère, à tous les ouvriers de son usine ; car tout donateur a droit à des aliments ; de même encore il a le droit à la gratitude de son personnel, et si un ouvrier manque à cette obligation de gratitude, la donation sera révoquée ; enfin s'il survient un enfant au patron, il lui sera permis de reprendre tout ce qu'il avait distribué sur les bénéfices.

La participation aux bénéfices n'est donc pas une donation ; c'est un contrat à titre onéreux ; mais lequel ? deux systèmes sont en présence. 1^{er} système, c'est une société ; 2^e système c'est un louage.

La participation est un louage non une société. — Certains auteurs considèrent que l'ouvrier qui participe aux bénéfices du patron a véritablement la qualité d'associé par rapport à lui et que la part de bénéfices qu'il touche est un dividende.

En effet dit-on, il y a bien là une société puisque l'on trouve des apports de part et d'autre (Capital et travail) en vue d'un bénéfice à réaliser destiné à être partagé entre les parties dans des proportions qu'elles ont réglées elles-mêmes. Cette situation semble bien correspondre à la définition de la société telle qu'elle nous est présentée par l'art. 1838.

Nous ne nions pas que dans certains cas la participation aux bénéfices réalise une véritable société ;

mais ce n'est pas le cas général. Il manque le plus souvent un des éléments essentiels de la société qui est l'*affectio-societatis*. Ce qui caractérise nettement la société, c'est l'égalité en tout : dans les apports, dans la répartition des pertes et des bénéfices. Or, l'ouvrier ne supporte généralement aucune part dans les pertes et l'on ne peut pas dire rigoureusement qu'il fait un apport puisque la partie fixe de son salaire représente d'une manière plus ou moins adéquate la rémunération de ce travail. On comprendrait difficilement dans ces conditions que le patron ait l'intention d'abandonner même une parcelle de son autorité en faisant de l'ouvrier son associé, étant donné qu'il doit supporter seul les conséquences d'une mauvaise gestion. D'ailleurs voudrait-il le faire qu'il trouverait un obstacle insurmontable dans l'art. 1855, § 2 du Code civil.

D'ailleurs la jurisprudence est dans ce sens :

1° Cour d'appel de Paris, 21 janvier 1876, confirmant un jugement du Tribunal de Commerce de la Seine du 16 décembre 1874. (*J. des Tribunaux de Commerce*, tome 25, p. 407, année 1876. II. Cassation 26 décembre 1866. Dalloz, 65, 1, 165). Et la doctrine confirme notre système. — (Supplément au répertoire de Dalloz, au mot société, n° 386. Paul Bureau : *l'Association de l'ouvrier aux bénéfices du patron*, p. 136. Baudry-Lacantinerie et Wahl : *Le louage*, tome 2, p. 174.

Si l'ouvrier ne touche pas sa part de bénéfices à titre de dividende, à quel titre la touchera-t-il ? A titre de salaire.

On nous objectera que l'art. 170 semble bien considérer le salaire comme une somme d'argent ou une quantité de denrées fixe et déterminée d'avance par les parties. C'est en effet la forme qu'affecte généralement cette créance ; mais la fixité du salaire est de la nature, non de l'essence du louage et il nous suffit que le prix soit déterminable d'avance au moyen d'opérations matérielles ou intellectuelles de telle nature qu'on ne puisse pas considérer qu'il y a là une condition potestative aux termes de l'art. 1174 du Code civil. Or, ici, il n'y a rien qui ressemble à une condition potestative.

Il ne faudrait pas croire que cette question de la nature de la participation aux bénéfices soit une pure discussion théorique et scholastique ; elle est féconde au contraire en conséquences juridiques importantes.

De ce que la part de bénéfices que l'ouvrier touche constitue un véritable salaire nous déduisons :

1° Qu'en cas de faillite du patron, l'ouvrier prend sa part de bénéfices même s'il y a des créanciers impayés, ce qu'il ne pourrait pas faire si sa créance était un dividende. Non seulement l'ouvrier pourra exercer sa créance mais il produira comme un créancier privilégié en vertu de l'art. 349, C. Co.;

2° Son action se prescrit par six mois ou un an, suivant que le salaire est payé à la journée ou à intervalles plus éloignés ;

3° Si le patron congédie indûment cet ouvrier, l'indemnité à laquelle il a droit aux termes de la loi du 27 décembre 1890, sera calculée en tenant compte de cette part de bénéfices ;

4° Cette créance sera insaisissable et incessible à concurrence des 9/10 en vertu de la loi du 12 janvier 1895 ;

5° L'État n'a pas le droit de réclamer sur cette part la taxe annuelle de 4 °/o créée par la loi du 22 juin 1872 ;

6° Un intérêt nouveau s'attache à la question depuis la loi du 9 avril 1898, laquelle a décidé que dans certaines industries, l'ouvrier, en cas d'accidents survenus au cours du travail, a droit à une indemnité de la part du patron sans avoir à prouver la faute de celui-ci. Or, 1° aux termes de l'art. 2 de la loi, les ouvriers dont le salaire annuel dépasse 2,400 francs ne bénéficient des dispositions de la loi que jusqu'à concurrence de cette somme. Pour le surplus, ils n'ont droit qu'au quart des rentes ou indemnités stipulées dans l'art. 3. Dès lors la question se pose : la part de bénéfices touchée par l'ouvrier compte-t-elle dans l'évaluation du salaire annuel pour restreindre le droit à l'indemnité ? Oui, car elle fait partie du salaire ; 2° L'indemnité est fixée par la loi

du 9 avril 1898 proportionnellement au salaire. C'est un forfait. C'est ainsi qu'en cas d'incapacité absolue et permanente, la victime a droit aux $\frac{2}{3}$ du salaire annuel ; pour l'incapacité partielle et permanente, à une rente égale à $\frac{1}{2}$ de la réduction que l'accident a fait subir au salaire ; pour l'incapacité temporaire, à une indemnité journalière égale à la $\frac{1}{2}$ du salaire touché au moment de l'accident, si l'incapacité a duré plus de 5 jours, et à partir du 5^e jour,

Lorsque l'accident est suivi de mort, une pension est servie à certaines personnes de la famille du défunt. Ces pensions sont fixées à une fraction du salaire. Dès lors la question peut encore se poser dans le cas où l'ouvrier avait été admis à la participation : cette part compte-t-elle pour la détermination de l'indemnité ? Pour nous, il faut répondre affirmativement.

Détermination des bénéfices au point de vue de la fixation de la part de l'ouvrier participant et du droit de contrôle de celui-ci.

De ce que l'ouvrier admis à la participation n'a pas la qualité d'associé du patron, nous concluons que, de même qu'il ne lui appartient pas de diriger les affaires, il ne peut pas être mis sur le pied d'égalité avec le patron en tant qu'il s'agit d'apprécier les bénéfices réalisés.

C'est en principe au patron seul, qu'appartient le

droit de faire les opérations matérielles et intellectuelles ayant pour but de dégager les bénéfices.

Les bénéfices sur lesquels se calcule la part de l'ouvrier participant sont des bénéfices nets ; pour les déterminer il faut déduire des profits réalisés : 1° Les intérêts des capitaux empruntés, des obligations s'il y en a ; 2° L'amortissement du capital de la maison.

Mais l'ouvrier n'est pas tenu de s'en rapporter aveuglément et sans aucun contrôle à la conscience et à la bonne foi du patron. Les tribunaux, en cas de contestation, ont un certain droit de vérification sur les opérations qui ont pour but la détermination des bénéfices.

Seulement, il y a de grandes difficultés quand il s'agit de préciser dans quelles limites ce droit de contrôle s'exerce. Nous allons fixer les deux points les plus importants :

I. Les tribunaux ont-ils droit de critiquer l'évaluation faite par le patron dans l'inventaire des marchandises demeurées en magasin ? Leur est-il permis de considérer que le patron a exagéré la dépréciation qui frappe ce stock non vendu et de majorer en conséquence la part de bénéfices allouée à l'ouvrier ? Nous ne croyons pas que les tribunaux aient ce pouvoir : l'évaluation de la valeur marchande des stocks demeurés en magasin est une opération délicate ; il y a là une appréciation toute personnelle, fruit de l'expérience commerciale de chacun, sur laquelle

aucun contrôle ne nous paraît pouvoir s'exercer légitimement.

II. Les tribunaux peuvent-ils ordonner que l'ouvrier participant aura le droit de contrôler les livres et d'en prendre communication ?

Ce point est très controversé. Certaines décisions de la jurisprudence se prononcent pour la négative en raison de la situation subordonnée et dépendante de l'ouvrier. En ce sens : Grenoble, 21 février 1865. S. 66-2-21. Grenoble, 27 juillet 1867. S. 68-2-223.

Cependant la grande majorité des décisions de justice admettent au contraire l'ouvrier à réclamer la communication des livres. Elles entourent d'ailleurs cette communication de garanties destinées à prévenir les abus et les divulgations : en général, elles décident que la communication se fera en présence d'un arbitre et sera restreinte à la partie des opérations qui concernent l'intéressé.

Appréciation du système de la participation au point de vue économique.

Quelle est la valeur économique et sociale du système de la participation ? C'est là une question des plus discutées.

Ce système compte d'ardents et de distingués défenseurs. Citons entre autres MM. Charles Robert et de Courcy. Ces auteurs constatent que dans l'expérience personnelle qu'ils en ont fait les résultats ont

été très satisfaisants : la situation matérielle et surtout le niveau moral du personnel s'est trouvé amélioré, la prospérité de l'entreprise assurée et l'harmonie maintenue d'une façon constante entre le capital et le travail.

Cependant les chefs d'industrie ne s'engagent jamais sans inquiétude dans la voie de l'admission du personnel aux bénéfices. Le grand danger de cette combinaison, est que lorsqu'une crise industrielle survient qui entame, ou supprime les bénéfices du patron, les ouvriers voient en même temps leur rémunération diminuée. Ils voient alors la participation sous un tout autre jour. Il y a à craindre que la crise économique ne s'aggrave simultanément d'une crise de travail et que le résultat ne soit la ruine de l'établissement (1).

En fait, l'institution, que ses partisans n'ont pas manqué de recommander au public de toutes les façons et dans de multiples occasions depuis de longues années, ne se développe pas : c'est à peine si dans le monde entier on peut évaluer à 300 le nombre des établissements où elle fonctionne. Elle ne se heurte pas seulement à des difficultés techniques de fonctionnement ; elle n'exige pas seulement du personnel ouvrier un certain degré d'éducation que l'on ne ren-

(1) Voyez sur ce danger : Paul de Rouziers. *La participation aux bénéfices* (dans la *Science sociale*, 1898).

contre pas dans la masse. On lui reproche, dans le monde du travail, de ne pas procurer aux intéressés un supplément de rémunération stable en proportion avec le supplément d'efforts qu'on obtient d'eux par ce moyen.

Nous reproduisons textuellement cette critique telle que la formulait un des représentants des trade-unions Anglaises: « On nous dit que si nous consentions à devenir les associés du patron, au lieu de nous considérer comme des étrangers à son entreprise, les bénéfices croîtraient dans des proportions considérables, et notre part dans ces profits pourrait être fixée d'une manière telle que nos efforts supplémentaires fussent équitablement rémunérés. Tout en reconnaissant la bonne foi de ceux qui nous ont tenu ce langage, nous ne pouvons être d'accord avec eux. Voici, en effet ce qui arriverait, le jour où la pratique de la participation aux bénéfices se généraliserait : comme le coût de production des objets manufacturés serait moindre, les prix de vente s'abaisseraient d'une quantité correspondante ; la concurrence se ferait à nos dépens et le consommateur profiterait seul de notre effort supplémentaire. Si l'on veut obtenir de nous un effort supplémentaire, qu'on nous en garantisse de suite la rémunération en augmentant notre salaire. Nous ne pouvons accepter qu'on la subordonne aux bénéfices éventuels, car il est impossible, dans l'organisation économique moderne, qu'un pa-

tron fasse d'une manière permanente des bénéfices importants capables d'assurer aux 2,000 ou 3,000 ouvriers qu'il emploie un surcroît de rétributions quelque peu appréciable (1).

Il semble donc que si, dans certaines circonstances, le système de la participation peut et effectivement réalise de bons résultats il ne faudrait pas y voir une institution destinée à remplacer en vertu de la loi de l'évolution et du progrès toute autre forme de salariat (2)

(1) Paul Bureau : *De l'association de l'ouvrier aux bénéfices du patron*, p. 175.

(2) Nous croyons devoir reproduire ici la conclusion de la pénétrante et très complète étude, à laquelle s'est livré M. Paul Bureau sur la participation aux bénéfices. « Nous avons dit que cette institution peut rendre aux Compagnies d'assurances, un service précis... De même pour certains établissements de la petite industrie, la méthode du partage des bénéfices est bien adaptée aux conditions du travail... Mais la grande industrie décline tous les jours, et les grands ateliers ne cessent de s'édifier sur les ruines des petits, Entre le grand patron et les multitudes de travailleurs, qui dirigent pour son compte des centaines de métiers mécaniques, de fréquents conflits surgissent. La participation aux bénéfices peut-elle, en perfectionnant le contrat de travail, aider à résoudre les conflits, ou du moins à les rendre plus rares ? On serait en contradiction flagrante avec les faits qui ont été rapportés dans les deux derniers chapitres, si l'on donnait à cette question une réponse affirmative, et il nous paraît certain que, dans son évolution, la grande industrie moderne s'éloigne progressivement de la participation aux bénéfices. Cette institution est en contradiction, avec l'organisation nécessaire de cette industrie, et elle repose sur des idées et des principes absolument incompatibles avec les faits. De *l'Association de l'ouvrier aux profits du patron*, p. 221.

SECTION IV

SYSTÈME DE L'ÉCHELLE MOBILE

M. le professeur Hunro la définit ainsi :

L'échelle mobile (en Anglais (sliding scale) est une méthode dans laquelle les salaires, basés sur un salaire étalon (standard wage), correspondant à un prix étalon, haussent et baissent d'un pourcentage convenu suivant la baisse ou la hausse du prix moyen des produits, ce prix étant constaté à des intervalles réguliers. « Voici un exemple coneret de fonctionnement de ce système : nous l'empruntons au remarquable ouvrage de M. Paul de Rouziers : *le trade-unionisme en Angleterre* p. 247 : « Dans le but d'éviter les grèves, le comte de Rosslyn et l'association des mineurs de Fifeshire ont fait le 26 août 1895, un arrangement par lequel les salaires des mineurs ne devront jamais être inférieurs à ceux de 1888 augmentés de 12 1/2 pour %.

Ce taux minimum sera payé aux mineurs, lorsque le prix de vente du charbon sera égal ou inférieur au prix moyen qu'il a atteint pendant l'année 1888, c'est-à-dire 3 sh. 6 p. ou 8 fr. 40; si le taux est dépassé, à chaque augmentation de prix de 1 sh. (1 fr. 25) correspondra une élévation de prix de 12 1/2 pour % des salaires de 1888, qui servent de base. Le prix de charbon qui sert de base est le prix du steam coal (charbon à machine) livré à bord des na-

vires, sans autres frais. Ce prix est déterminé quatre fois l'an par deux experts nommés par les intéressés. » Ce système semble extrêmement équitable et de nature à assurer aux ouvriers une rémunération parfaitement bien calculée.

Il permet d'éviter un grand nombre de conflits dans les industries où le produit est sujet à des variations des prix fréquentes et considérables. Quand le produit augmente de valeur sur le marché, les bénéfices de l'entreprise augmentent et les ouvriers considèrent qu'il doivent participer à cette bonne aubaine sous la forme d'une augmentation de salaire. Mais dans quelle proportion y participeront-ils ? C'est sur ce point que le débat s'élève à chaque fluctuation des cours et menace d'aboutir à un conflit. Avec le système de l'échelle mobile, le conflit est évité une fois pour toutes, l'influence sur le taux du salaire des variations dans le prix du produit fabriqué, se trouvant formulée en une expression mathématique. Il semble qu'au double point de vue de l'équité et du maintien de la paix sociale, ce soit l'idéal.

Tel n'est pourtant pas l'avis des ouvriers ; en fait, si on les interroge sur les conséquences de ce système, ils sont unanimes à le condamner. « *Sliding scale means low wages* (L'Echelle mobile déprime le taux des salaires) telle est la constatation de fait qu'ils objectent. Voici maintenant comment ils expliquent ce résultat,

« Lorsque le patron sait que le salaire de ses ouvriers doit baisser automatiquement avec le prix des produits, nous sommes sûrs de voir ce prix diminuer parce que, dans une certaine mesure, le patron a moins d'intérêt à maintenir les hauts cours.

» A un autre point de vue le sliding scale nous est funeste. Vous savez en effet que notre salaire n'a pas seulement à défendre sa position acquise. Il faut encore qu'il fasse de nouvelles conquêtes, qu'il progresse et que le contrat de travail devienne chaque jour plus avantageux pour nous.

» Or, que serait devenu notre salaire avec le sliding-scale ? Où en serions-nous si, depuis 50 ans, nous avons lié le taux de notre rétribution au prix du fer, du froment ou du coton, alors que tous les économistes sont les premiers à signaler que beaucoup de produits ont baissé de prix ou sont restés stationnaires, et que les autres n'ont pas haussé dans la même proportion que les salaires ? »

SECTION IV

SALAIRES AVEC PRIMES OU SURSALAIRE.

Dans beaucoup d'établissements industriels, le salaire au temps ou à la tâche est accompagné de primes ; l'ouvrier touche son salaire en deux parties dont l'une est déterminée par le nombre d'heures de

travail ou de pièces fabriquées; l'autre qui lui est allouée en raison et à proportion de tel ou tel résultat obtenu par lui dans l'exécution du travail et qui a pour conséquence d'augmenter les bénéfices du patron. Prenons un exemple bien connu : un chauffeur de locomotive peut faire faire à une Compagnie de chemins de fer de très appréciables bénéfices en réalisant pratiquement ce problème : fournir une vitesse donnée avec le minimum de combustible. Pour l'inciter à l'économie du combustible, la compagnie partage avec le chauffeur le supplément de bénéfice provenant de cette économie de charbon.

Le système de la prime présente il est vrai un inconvénient qui est de spécialiser d'une façon exagérée et exclusive l'attention et les efforts de l'ouvrier dans le sens de tel résultat à atteindre. Il est à craindre que l'ouvrier stimulé par la prime ne dépasse la limite au-delà de laquelle un excès de zèle dans un sens déterminé compromettrait tel autre élément non moins important pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi, pour reprendre notre exemple, c'est une constatation depuis longtemps faite (et que nos commandants d'escadre n'ont garde de l'oublier) que pour couvrir une distance déterminée en dépensant une quantité de combustible minima, il faut se contenter de vitesses modérées et que toute accélération se traduit par une augmentation de dépenses de

combustible. Les chauffeurs stimulés par la prime à l'économie du charbon retarderaient systématiquement la marche des convois ; de même la prime à la rapidité de fabrication (qui est une prime à l'économie des forces motrices et des frais généraux) tend à augmenter le pourcentage de malfaçons. Mais on peut parer à cet inconvénient par une combinaison ingénieuse de primes antagonistes se faisant en quelque sorte contre-poids. C'est ainsi que dans les Compagnies de chemins de fer on donne aux chauffeurs :

- 1° Une prime à l'économie de charbon ;
- 2° Une prime à la vitesse ;
- 3° Une prime à l'exactitude.

Il paraît que les primes accumulées constituent pour l'ouvrier un appoint important sur le salaire et l'augmentent quelquefois d'une somme annuelle de 700 francs.

Ce système des primes est susceptible d'applications indéfiniment variées et ingénieuses ; c'est qu'indéfiniment variés sont aussi les différents aspects sous lesquels les conditions d'exécution du travail peuvent influencer les bénéfices du patron. C'est ainsi qu'il existe des primes :

- A l'exactitude.
- A l'assiduité.
- A l'ancienneté.
- A la bonne fabrication.
- Aux inventions qui perfectionnent l'outillage.

Si en général les primes constituent pour l'ouvrier un surcroît appréciable de rémunération qui améliore sa condition sans lui imposer un surcroît de travail exagéré, il y a cependant des agencements de primes qui sont un leurre pour l'ouvrier et qui permettent au patron d'obtenir pour un prix dérisoire un supplément de travail considérable. Ce sont des primes combinées dans le but de stimuler le zèle de toute une équipe en ne récompensant finalement que celui des concurrents qui a obtenu le maximum de résultats.

Par exemple un entrepreneur a un mur de briques à construire : il met un ouvrier à chaque extrémité ; chacun de ces ouvriers doit poser une rangée horizontale de briques sur un lit de ciment. C'est celui des deux ouvriers qui arrive le premier au milieu de la ligne qui obtient seul la prime. De pareilles conditions n'ont sans doute rien de contraire au droit civil ; mais elles sont contraires à l'esprit de loyauté qui doit dominer dans les rapports du patron avec ses ouvriers, car si nous considérons la situation de ces derniers en bloc nous constatons que la somme de leurs efforts supplémentaires combinés n'obtient pas une sérieuse rémunération.

Remarquons en finissant que cette prime fait véritablement partie du salaire de l'ouvrier et qu'en conséquence :

1° Si sur le quantum une difficulté s'élève, le Conseil de Prud'hommes a compétence ;

2° Cette prime doit compter dans l'évaluation au salaire en tant qu'il s'agit de déterminer la partie saisissable ;

3° Il y a lieu d'en tenir compte dans l'appréciation de l'indemnité à laquelle l'ouvrier a droit aux termes de la loi de 1891 en cas de renvoi non justifié et dans l'évaluation de l'indemnité ou de la pension due à l'ouvrier en cas d'accident survenu au cours du travail d'après la loi du 9 avril 1898.

SECTION V

ALLOCATIONS PATRONALES QUI RENTRENT DANS LE SALAIRE

A). Idée d'ensemble. — Beaucoup d'industriels ont établi à leurs frais et soutiennent de leurs deniers un certain nombre d'institutions ayant pour but de promouvoir les intérêts moraux ou économiques de leurs ouvriers. Ils fondent pour leurs enfants des écoles gratuites, ils créent des hôpitaux où des soins leur sont donnés en cas de maladie, des bibliothèques professionnelles à leur usage, etc. Il est incontestable que ces avantages contribuent d'une manière appréciable à décider l'ouvrier à accepter du travail, qu'il y a là pour eux un supplément de rémunération. Néanmoins ces avantages n'ont pas un caractère suffisamment pécuniaire pour que nous puissions dire qu'il font à proprement parler et juridiquement partie intégrante du salaire. Il en est autrement de certaines

subventions faites par le patron à des institutions de prévoyance créées au profit des ouvriers. Ce sont des caisses de secours, des caisses de retraite pour la vieillesse, des caisses d'assurances contre les accidents avant la loi de 1898. En général, le patron ne fournit pas seul les fonds : la caisse est alimentée par des versements égaux du patron et de l'ouvrier qui prélève à cet effet une partie de son salaire.

Ainsi dans la Compagnie minière d'Anzin, la caisse de retraites est alimentée par un versement de 2 50 0/0 du montant du salaire effectué par le patron et un prélèvement égal que l'ouvrier effectue sur son salaire. Comme avantage correspondant, l'ouvrier qui a atteint 50 ans a droit à une pension de 350 francs et quand il a atteint 55 ans à une pension de 450 francs.

Dans la Compagnie de Blanzv, l'ouvrier verse 2 50 0/0 ; le patron fait un versement égal. Avantage : après 35 ans de service et 55 ans d'âge l'ouvrier a droit à une pension qui varie de 280 à 900 francs. Au Magasin du Louvre, le patron verse dans la caisse, au compte de l'ouvrier, 1000 francs à capital réservé après 6 ans de service, et 100 francs par an jusqu'à ce qu'il ait atteint 50 ans.

Au Creusot, la Compagnie verse à la caisse de retraite 3 0/0 du salaire de l'ouvrier.

Quelle est la nature juridique de ces allocations ? Cela dépend absolument de l'esprit dans lequel le

patron a conçu ces subventions. Il se peut que dans les documents qui les établissent, le patron ait déclaré formellement qu'il entendait faire à ses ouvriers une pure libéralité. Dans ce cas ces allocations constituent une véritable donation, ce qui ne veut pas dire comme on est trop souvent tenté de le croire qu'il peut à son gré tenir ses engagements ou y manquer, mais seulement qu'il y a lieu d'appliquer toutes les règles de fond et de forme de la donation. C'est ainsi qu'il y aura lieu à révocation de la donation pour cause de survenance d'enfants au patron.

Le plus généralement les subventions patronales nous paraissent devoir être considérées comme constituant une partie intégrante du salaire, non comme une pure libéralité : car elles constituent un supplément de rémunération du travail et à ce titre constituent un accessoire du contrat de louage d'ouvrage ou de services. Le doute en particulier, ne nous paraît pas possible quand ces allocations sont mentionnées dans un traité passé avec un syndicat ouvrier, dans les règlements d'ateliers ou quand elles ont été consenties en vertu d'une décision formelle du conseil d'administration de la société patronale.

De cette analyse nous croyons pouvoir tirer certaines conséquences juridiques incontestables : Si des contestations s'élèvent sur le montant des allocations que le patron est tenu de faire aux termes des engagements qu'il a pris, c'est le Conseil des Prud'hommes

qui est compétent ; 2° Si l'ouvrier est indûment renvoyé de l'usine il y a lieu de tenir compte de ces allocations pour déterminer le montant de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la loi du 29 décembre 1890 ; 3° Ces allocations patronales compteront pour le calcul de l'indemnité due à l'ouvrier en cas d'accident survenu au cours du travail (loi du 9 avril 1898).

B). Placement des fonds destinés à alimenter les caisses.

(Loi du 29 décembre 1895). — Avant cette loi, aucun texte ne réglait la question de l'emploi des fonds destinés à alimenter les caisses de retraite, les caisses de secours, etc, ni les droits que les ouvriers peuvent avoir sur ces sommes versées dans les caisses.

Le patron pour effectuer le placement de ces fonds n'avait que deux moyens à sa disposition : 1° garder ces fonds dans la caisse en ouvrant aux ouvriers, bénéficiaires d'une pension, un compte spécial ; 2° déposer les fonds dans une caisse indépendante. Mais il ne pouvait effectuer le dépôt directement aux noms des intéressés, car les bénéficiaires étaient inconnus. Le seul moyen de leur donner un droit direct eut été d'ériger la masse de fonds en personne morale comme le proposait M. de Courcy (Séance de la commission d'enquête extra-parlementaire, 23 juillet 1885). De cette situation, il a résulté que, dans l'une comme dans l'autre des deux hypothèses, les fonds

destinés aux ouvriers devenaient le gage des créanciers du patron lesquels en cas de faillite exerçaient sur ces fonds leurs droits par l'intermédiaire du syndic. Quels étaient dans ce cas les droits des ouvriers ? D'abord il est incontestable qu'on ne pouvait les considérer comme des créanciers privilégiés, faute de texte ; car il n'y a pas de privilège sans un texte formel ; mais avaient-ils même une créance chyrographaire ? La jurisprudence était hésitante. Dans la fameuse faillite de la Compagnie de Terrenoire les ouvriers furent admis à produire comme créanciers en raison de ce fait qu'ils avaient subi des retenues sur leur salaire (Lyon, 3 juin 1890, *Journal Le Droit*, 3 juin 1890). Dans l'affaire du Comptoir d'Escompte, les employés furent moins bien traités : leur patron leur avait simplement ouvert un compte et s'était engagé à leur fournir des pensions au moyen de prélèvements sur les bénéfices. La Cour de Paris considéra qu'il n'y avait pas lieu de reconnaître aux ouvriers une créance en raison de cet engagement du patron (Paris, 24 février 1892, *Gazette des Tribunaux*, 5 mars 1892).

Ces deux catastrophes financières et les conséquences désastreuses qu'elles eurent pour le personnel ouvrier mirent en relief la nécessité de la réforme qui fut réalisée par la loi du 27 décembre 1895. L'art. 1^{er} de cette loi s'exprime ainsi : « En cas de faillite, de liquidation judiciaire ou de déconfiture,

lorsque pour une institution de prévoyance il aura été opéré des retenues sur le salaire, ou que des versements auront été reçus par le chef de l'entreprise, ou que lui-même se sera engagé à fournir des sommes déterminées, les ouvriers bénéficiaires sont admis de plein droit à réclamer la restitution de toutes les sommes non utilisées conformément aux statuts. » Comme on le voit, cet article affirme l'existence de la créance des ouvriers dans tous les cas, qu'une retenue ait été subie par eux, ou que le patron se soit engagé à effectuer des versements.

Comment la loi a-t-elle garanti le recouvrement de ces créances ? Pour répondre à cette question il faut distinguer suivant qu'il s'agit de caisses de retraites ou de caisses de prévoyance quelconques. L'emploi des fonds destinés aux caisses de retraites est réglé par l'art. 3, § 1 et 5 ainsi conçu : p. 1 « Dans les 3 mois qui suivront la promulgation de la présente loi, toutes les sommes qui, à l'avenir, seront retenues sur les salaires de l'ouvrier, et toutes celles que les chefs d'entreprises auront reçues ou se seront engagés à fournir en vue d'assurer des retraites, devront être versées soit à la caisse nationale des retraites pour la vieillesse, au compte individuel de chaque ayant droit, soit à des caisses syndicales ou patronales spécialement autorisées à cet effet.

P. 5 : Si des conventions spéciales interviennent entre les chefs d'entreprises et les ouvriers ou employés, en

vue d'assurer à ceux-ci, à leurs veuves ou à leurs enfants, soit un supplément de rente viagère, soit des rentes temporaires, ou des indemnités déterminées d'avance, le capital formant la garantie des engagements résultant desdites conventions devra être versé ou représenté à la caisse des dépôts et consignations, ou dans une des caisses syndicales ou patronales ci-dessus prévues. »

Comme on le voit, c'est le système du dépôt obligatoire. Il constitue l'exception et ne fonctionne qu'en ce qui concerne les caisses de retraites. Il est vivement critiqué d'ailleurs : on lui reproche, non sans raison, d'obliger l'industriel à diminuer son actif social d'une façon considérable ce qui peut le mettre à l'occasion dans une situation critique. C'est surtout le paragraphe 5 de l'art 3 qui a paru exorbitant : il est de nature à empêcher absolument le patron de donner cours à ses intentions libérales en lui imposant à l'occasion de leur exécution des conditions d'une rigueur vraiment excessive.

Les sommes destinées à alimenter les autres institutions de prévoyance peuvent être déposées dans un établissement indépendant, mais le dépôt ne constitue pas une obligation pour le patron.

Art. 2. « La caisse des dépôts et consignations est autorisée à recevoir, à titre de dépôt, les sommes ou valeurs appartenant ou affectées à des institutions de prévoyance, fondées en faveur des employés ou ouvriers. »

Nous avons vu comment s'effectue le placement ; étudions maintenant les conditions dans lesquelles les ouvriers exercent leurs droits sur les sommes en question en cas de faillite. Il faut distinguer suivant qu'il y a eu ou non dépôt des sommes dans une caisse indépendante.

1° *Cas du dépôt.* — Dans ce cas les ouvriers ont sur ces sommes un droit de gage pour obtenir le règlement de leurs droits acquis ou de leurs droits éventuels.

Art. 4 § 1^{er}. « Le seul fait du dépôt opéré soit à la caisse des dépôts et consignations, soit à toute autre caisse, des sommes ou valeurs affectées aux institutions de prévoyance quelles qu'elles soient, confère aux bénéficiaires de ces institutions un droit de gage dans les termes de l'art. 2073 du C. c., sur ces sommes ou valeurs. Ce droit de gage s'exerce dans la mesure des droits acquis et des droits éventuels. »

Il est à remarquer que c'est au patron seul qu'appartient le droit de retirer lui-même les sommes nécessaires pour le service des pensions au fur et à mesure de leur échéance. Il y là un danger : on peut craindre que le patron, sous prétexte de servir les pensions, ne retire subrepticement de la caisse les fonds qui servent de gage aux ouvriers qui, au moment de la faillite pourraient ainsi se voir dépouillés de leur sûreté. Aussi l'art. 6 de la loi annonce-t-il un règlement d'administration publique qui réglera les conditions de ces retraits.

2° *Cas où il n'y a pas eu dépôt.* — Le patron a conservé les fonds dans sa caisse. Quels seront sur cet avoir les droits des ouvriers en cas de faillite? Le législateur n'a pas cru devoir leur reconnaître un droit de gage comme dans l'hypothèse du dépôt; néanmoins il ne les a pas abandonnés complètement. Art. 4 § 2. « La restitution des retenues ou autres sommes affectées à des institutions de prévoyance qui, lors de la faillite ou de la liquidation, n'auraient pas été effectivement versées à l'une des caisses ci-dessus, est garantie, pour la dernière année de ce qui reste dû sur l'année courante, par un privilège sur tous les biens, meubles et immeubles du chef de l'industrie, lequel prendra rang avec le privilège des salaires des gens de service établi par l'art. 201 du Code civil. »

On voit que le privilège n'est pas aussi étendu que la créance : le législateur a craint de faire une brèche trop considérable à la masse de l'actif qui sert de gage aux créanciers. Il en résulte que, sauf pour les versements ou retenues afférents aux deux dernières années au maximum, les ouvriers subiront la loi du dividende. Cette solution fut le résultat d'une transaction entre l'opinion de la Chambre des Députés, qui réclamait le privilège sans limitation, et celle du Sénat qui s'y montrait absolument opposé.

C) Allocations du Patronat sous forme de logement.

L'habitation est un élément trop important de l'or-

ganisation familiale pour ne pas exercer une influence considérable sur la valeur morale, intellectuelle et professionnelle de l'ouvrier. C'est pourquoi le problème de l'habitation ouvrière préoccupe à l'heure actuelle les patrons consciencieux et prévoyants, qui voient dans la solution du problème non seulement le moyen le plus efficace d'élever le travailleur, mais surtout une manière d'assurer indirectement la prospérité de l'entreprise, en s'assurant un personnel stable et d'élite.

Beaucoup de patrons font des sacrifices considérables pour assurer à leurs ouvriers des logements dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et de la moralité, et à peu de frais.

D'abord il y en a qui fournissent le logement à de nombreux ménages sans exiger d'eux aucun loyer. C'est ce qui a lieu par exemple à l'usine de Baccarat, (Meurthe-et-Moselle) où deux cents ménages sont logés sans aucun frais. Dans le cas où le patron a ainsi mis une maison qui lui appartient à la disposition d'un de ses ouvriers, sans exiger de lui aucun loyer, quelle est la situation juridique qui résulte de cet état de choses ? D'abord il nous semble impossible de soutenir que le patron a fait à l'ouvrier une pure libéralité.

Cela résulte d'abord du but que poursuit le patron, au moyen de cette allocation : le but que poursuit le patron en fournissant le logement à l'ouvrier n'est pas de le gratifier, de lui faire un don ; mais de le

mettre ou de le confirmer dans un état moral, social, intellectuel déterminé qu'il considère comme avantageux au bon fonctionnement de l'entreprise. Ce qu'a voulu obtenir le patron, ce sont des ouvriers dociles, qui ne se mettent pas en grève pour des motifs futiles, qui s'intéressent aux progrès de la maison, qui soient réguliers dans leur travail, etc.

Ce ne sont pas là les intentions désintéressées du donateur. D'ailleurs si l'on admettait que la fourniture du logement constitue une donation, on aboutirait à des conclusions absolument inadmissibles qui condamnent le principe. Il faudrait d'abord en conclure qu'il faut, pour que l'ouvrier acquière des droits comme donataire, la rédaction d'un instrument notarié ; car nous ne serions certainement pas ici en présence d'un don manuel. De plus il y aurait lieu d'appliquer à cette donation les règles du rapport, de la réserve. Il faudrait dire que la donation est révocable, pour cause de survenance d'enfants, que l'ouvrier est tenu vis-à-vis du patron de l'obligation de gratitude pouvant se traduire sous la forme de dette alimentaire, dans le cas où le patron tombe dans le besoin, etc. Ces conséquences étant inadmissibles, nous ne pouvons pas dire qu'il y a donation.

D'un autre côté, il n'y a pas non plus bail, car il y manque un des éléments du bail qui est le loyer ; nous en concluons que le patron n'est pas tenu des obligations qui sont spéciales au bailleur.

C'est ainsi que la responsabilité de l'ouvrier en cas d'incendie, n'est pas réglée par les dispositions tout à fait spéciales et exceptionnelles de l'art. 1733 et de l'art. 1734. Nous croyons que l'ouvrier, en cas d'incendie, serait responsable dans les termes du droit commun, c'est-à-dire dans les conditions suivant lesquelles l'individu qui est tenu de la restitution d'une chose répond de la destruction de la chose. Ce serait donc à l'ouvrier à prouver que l'incendie est survenu par cas fortuit s'il veut se libérer.

Est-ce à dire qu'il n'y a entre le patron et l'ouvrier aucun lien de droit, à l'occasion de la maison occupée par ce dernier ? Si, il y a là un contrat innommé de la forme *præsto ut facias*. L'ouvrier a le droit de jouir de la maison pendant la durée du contrat de travail. Il a une action pour repousser le trouble que le patron pourrait exercer à l'occasion de sa jouissance. Seulement cette action, n'est pas fondée sur un louage. Il en résulte que l'art. 3, de la loi du 5 mai 1838, serait inapplicable : le Juge de Paix ne serait pas compétent.

De même, dans le cas où le patron aurait vendu la maison avant l'expiration du contrat de travail, l'article 1743 ne fonctionnerait pas pour protéger la jouissance de l'ouvrier, car il y a là une disposition spéciale du louage, absolument déroгatoire aux principes, et que l'on ne peut pas étendre à la convention innommée qui nous occupe. Il en résulte que l'acquéreur pourrait *hic et nunc* expulser l'ouvrier ; celui-ci

aurait seulement le droit de réclamer au patron des dommages-intérêts, en raison de la privation de jouissance qu'il subit.

Sans aller jusque-là, un plus grand nombre de patrons mettent des maisons à la disposition de leurs ouvriers, moyennant un loyer très modeste, notablement inférieur au prix courant.

Voici, par exemple, ce que fait le grand imprimeur de Tours, M. Mame (Institutions patronales de la maison Mame p. 5) : « La situation de la maison au centre d'une ville (Tours) ne permet pas de donner aux ouvriers la gratuité du logement ; une cité a été construite, où 62 familles sont logées dans des habitations complètement séparées entre elles, ayant chacune leur petit jardin, et disposées en quadrilatères autour d'un vaste square planté d'arbres, et qui sert de promenade commune à tous les locataires. Ces habitations ne sont pas toutes de la même importance : le prix du loyer varie donc de 156 à 237 fr. que M. Mame perçoit par une retenue sur chaque paye. Il est hors de doute, que nulle part dans la ville de Tours une famille ouvrière ne pourrait trouver de logement de cette importance à moins de 5 à 600 fr. ; encore dans de bien moins bonnes conditions d'aération et de salubrité. Aussi les places sont-elles très recherchées, et à chaque vacance bien des demandes arrivent à M. Mame, pour occuper la maison un instant vide de locataire. Les immeubles restent toujours la propriété de M. Mame. »

MM. Meunier frères, fabricants de chocolat, à Noisiel-sur-Marne, ont construit 300 maisons ouvrières. Le loyer est de 150 fr. payables à raison de 12 fr. 50 par mois, que le patron perçoit sur le salaire ; les contributions et autres charges demeurent au compte des propriétaires.

La Compagnie minière d'Anzin a construit 178 maisons qu'elle loue 72 fr. par an ; la location comprend un jardin de 12 ares. Le loyer est retenu sur le salaire. Une telle maison se louerait dans le pays, 15 fr. par mois. Il y a donc pour l'ouvrier un avantage de 9 fr. par mois.

M. Schneider a élevé au Creusot 800 maisons et 400 aux environs. Le loyer est de 5 à 8 fr. par mois, taux absolument infime par rapport à l'importance de l'habitation. Dans certains cas, l'ouvrier voit, moyennant certaines conditions, la charge de son loyer s'alléger ; l'avantage que le patron lui concède rappelle par son fonctionnement le salaire aux primes. Ainsi, chez M. Decauville, au Petit-Bourg (Seine-et-Oise) le loyer diminue de 0 fr. 50 par mois, chaque fois que le chef de famille a un enfant de 13 ans allant à l'école, et de 1 fr. par année de séjour une fois que l'ouvrier a travaillé 3 ans de suite à l'usine.

On se rendra compte facilement de l'importance des avantages conférés à la famille ouvrière, sous forme de logements, par l'examen du tableau suivant

qui montre quels sont les bénéfices que le patronat se contente de retirer de la location :

	Prix de revient de l'habitation	Loyer exigé	Intérêt retiré des capitaux engagés
Noisiel.....	5000 fr.	150 fr.	2 °/°
Blanzly.....	2500 à 3000	90	3 °/°
Anzin.....	2800	72	2 3/5 °/°
P. L. M. (La Roche).	5356	156	2 9/10 °/°

Comme il est sage de retirer 2 °/° pour l'impôt, les réparations et frais divers, on voit que la construction des logements est une opération qui rapporte à peine 1 à 2 °/°.

Quelle est exactement la nature juridique de ces allocations patronales consistant soit en logement fourni gratuitement, soit en une diminution sur le prix courant des loyers ?

Cela dépend des intentions manifestées par le patron. Elles peuvent constituer une donation quand le patron a voulu, en faisant les allocations, gratifier ses ouvriers, leur faire une aumône. Dès lors il y aura lieu d'appliquer toutes les règles de la donation : en particulier la donation sera révocable par cause de survenance d'enfants, pour cause d'ingratitude ; l'ouvrier devra des aliments au patron dans le besoin, etc.

Mais le plus souvent ces allocations n'auront pas le caractère d'une libéralité. Elles constituent alors un supplément de rémunération du travail ; l'ouvrier les

a supputées et prises en considération au moment où il a débattu le taux de son salaire en argent. C'est donc une partie intégrante du salaire.

Nous déduisons de là des conclusions analogues à celles que nous avons indiquées déjà :

1° Ces avantages compteront, en même temps que le salaire en argent, au point de vue de la détermination du $\frac{1}{10}$ saisissable ;

2° Ils compteront également dans le salaire global en tant qu'il s'agit de savoir si celui-ci est supérieur à 2.400 francs et si en conséquence il y a lieu de faire subir une réduction à l'indemnité due, en cas d'accident, à l'ouvrier en vertu de la loi du 9 avril 1898 ;

3° Ils compteront dans le salaire global au point de vue de l'indemnité prévue par la loi du 9 avril 1898, laquelle est égale à une fraction, variable suivant les hypothèses de ce salaire.

Mais l'avantage en question n'est pas une somme liquide : Comment faire dès lors pour en tenir compte dans la fixation du salaire total ? Il y a lieu pour l'évaluer de comparer le loyer payé par l'ouvrier au patron avec celui qui, d'après le prix courant du lieu, serait exigé pour une habitation semblable par un propriétaire quelconque.

Que faut-il penser, au point de vue de leur valeur sociale, de ces allocations patronales sous forme de logement ? Il nous semble qu'on ne peut pas donner à ce système une approbation sans réserve. On peut

leur reprocher d'abord de mettre en danger l'indépendance de l'ouvrier vis-à-vis du patron, puis de correspondre à une certaine conception paternaliste du patronat de laquelle le monde industriel semble de plus en plus s'éloigner.

En tous cas, il y a une combinaison qui nous paraît particulièrement critiquable. C'est celle qui a été adoptée par certains patrons (en particulier, nous l'avons vu par M. Mame) et qui consiste à faire des conditions avantageuses, au point de vue, du loyer à un certain nombre seulement de familles ouvrières.

Ces faveurs patronales, arbitrairement réparties, sont de nature à semer la division dans le personnel, en même temps qu'elles enlèvent toute indépendance à ceux qui y aspirent ou en profitent. Tout ce qui crée une inégalité au point de vue des conditions de rémunération du travail nous paraît extrêmement dangereux pour le maintien de la concorde.

Voici sur cette question, le jugement de M. Picot, dans un remarquable rapport sur le concours ouvert lors de l'Exposition de 1889 sur les habitations ouvrières : « Partout où le loyer est gratuit, où l'ouvrier reçoit le logement sans le payer, l'œuvre est précaire. Le patron fait une charité, donne en réalité un sursalaire, croit rendre un service ; la pratique démontre que cet effort patronal est plus généreux qu'efficace. Tout ce qui assure à l'ouvrier l'indépendance dont il est jaloux est fécond en conséquences. Le traiter comme un

locataire, lui faire payer le prix normal, ne pas l'assujettir à des conditions spéciales, voilà ce qui peut le relever à ses propres yeux. C'est ainsi qu'on fera à son profit l'éducation qui le préparera aux difficultés de la vie (M. Picot, Rapport. p. 55). »

CHAPITRE IV

PAIEMENT DES SALAIRES DE L'OUVRIER.

SECTION I

GÉNÉRALITÉS ET DIVISION.

Notre législation ne contient aucune disposition spéciale concernant le paiement des salaires aux ouvriers. Il en résulte que la convention des parties a libre cours en cette matière ; qu'en particulier elle permet de substituer le système du paiement du salaire en nature au paiement en espèces. Que cette substitution ait en fait les conséquences les plus graves, et suivant les circonstances, les plus divergentes ; qu'elle aboutisse aux épouvantables abus du truck-system ou à la combinaison de valeur si contestée que l'on appelle l'Economat ; ce sont là des questions dont la loi ne se préoccupe pas, appliquant en cette matière, avec une rigueur extrême, le principe qu'il faut laisser chacun discerner lui-même ses intérêts et les défendre contre ses semblables.

Nous verrons que les législations étrangères ont

cru devoir intervenir en cette matière pour prescrire certaines combinaisons particulièrement lésives pour les ouvriers et que notre parlement s'est nettement prononcé lui-même dans le sens de l'intervention,

Voici comment nous diviserons cette étude :

1° A qui le salaire doit-il être payé ?

2° Sous quelle forme (En espèces ou en monnaie métallique);

Ce nous sera une occasion de dire quelque mots du truck-system et de l'Econnomat.

3° Où et quand doit-il être payé ?

SECTION II.

A QUI LE SALAIRE DOIT-IL ÊTRE PAYÉ ?

Aux termes de l'art. 1239 du Code civil, le paiement doit être fait aux mains du créancier ou de son fondé de pouvoir s'il est capable, sinon aux mains de son représentant légal. L'application de ce principe ne va pas sans quelques inconvénients en notre matière. Dans la famille ouvrière, il n'est pas rare de voir les enfants quitter de bonne heure le foyer familial pour aller gagner leur vie comme ouvriers ; rarement le père procède aux formalités de l'émancipation. Il en résulte que le patron peut refuser péremptoirement de verser aux mains du mineur le montant de ses salaires en arguant de son défaut de qualité pour le recevoir. Le cas s'est présenté plusieurs fois devant

les Conseils des Prud'hommes qui, se fondant sur l'équité, n'ont pas hésité à condamner le patron. Ces décisions n'ont d'ailleurs aucune valeur juridique : l'émancipation ne peut résulter que du mariage ou d'un acte solennel, et le mineur non émancipé n'a pas capacité pour toucher ce qui lui appartient. Cf. *Journal des Prud'hommes*, septembre 1899 ; contra Tribunal de Paix d'Antrain-sur-Couësson.

Nous croyons devoir citer les attendu de ce jugement qui nous paraissent exposer avec une grande clarté l'état de la législation :

« Attendu que le législateur n'a prévu qu'un seul cas d'émancipation tacite ; qu'en dehors de cette situation toute spéciale, l'émancipation expresse ne peut résulter que de l'accomplissement de certaines formalités indiquées par le Code civil ; qu'autrement, on permettrait à l'enfant qui, souvent par révolte contre l'autorité paternelle, quitte le domicile de ses parents, de s'affranchir de la puissance paternelle malgré la volonté de ceux qui en sont légalement investis ou en l'absence de décision de justice ; qu'on ne peut concevoir une sorte d'émancipation partielle qui serait le résultat de cette manière de voir ; qu'il est impossible d'admettre qu'un mineur soit considéré comme émancipé pour l'accomplissement de certains actes et comme mineur non émancipé pour la validité de ses autres obligations. »

Au point de vue législatif, il y a là, ce nous sem-

ble, une lacune ; il conviendrait en bonne logique de considérer comme émancipé le mineur en question, sauf à réserver le droit qui appartient au père de contraindre l'enfant mineur à demeurer avec lui (art. 374, C. c.) et à lui permettre de s'opposer au paiement du salaire par un acte extrajudiciaire.

Cette réforme nous paraît être le complément naturel de la loi du 9 avril 1881 qui permet au mineur de placer lui-même les sommes produites par son travail, à la Caisse d'Epargne.

Si on reconnaît ce droit au mineur, c'est qu'on reconnaît qu'en fait il a le maniement des sommes provenant de son travail, que c'est lui en réalité qui les touche à la caisse patronale ; dès lors pourquoi ne pas consacrer en droit cet état de fait ?

La femme mariée sous le régime de la communauté légale (qui est le régime de la famille ouvrière, le contrat de mariage étant trop dispendieux pour elle) n'a pas non plus qualité pour toucher elle-même son salaire. Ce salaire étant un meuble, il tombe dans la caisse de la communauté et c'est le mari, comptable de la communauté qui a seul qualité pour en opérer le recouvrement.

Ici encore la loi est sujette à critique, mais nous ne nous étendrons pas présentement sur cette considération, nous réservant de démontrer plus tard que la femme mariée doit avoir le droit non seulement de toucher elle-même son salaire, mais d'en demeurer

seule propriétaire à l'exclusion de la communauté.

En fait le patron se préoccupe peu de savoir si l'ouvrier auquel il paye un salaire a ou non qualité pour le recevoir. Il remet leur salaire au mineur ou à la femme mariée ; le père ou le mari pourrait sans doute par un acte extrajudiciaire donner ordre au patron de ne se libérer qu'en ses mains ; mais en fait, il ne le fait jamais, soit qu'il ignore ses droits, soit que ces oppositions soient trop dispendieuses. Dans quelques usines, il est vrai, quand plusieurs membres d'une même famille sont employés simultanément, il est dressé une feuille de salaire familial, et le montant global du salaire est remis au chef ; mais c'est en somme l'exception.

SECTION III

SOUS QUELLE FORME LE SALAIRE DOIT-IL ÊTRE PAYÉ ?

LE TRUCK-SYSTEM SÉVIT-IL EN FRANCE ?

Le salaire peut être payé suivant la convention des parties en nature ou en argent. Le plus généralement les fournitures en argent constituent la partie plus considérable du salaire. C'est ainsi que dans certaines mines de charbon, le mineur touche un salaire important en argent ; de plus on lui reconnaît le droit de s'approvisionner de charbon pour les besoins de sa famille (Voyez Paul de Rousiers : *Le trade-unionisme*

en Angleterre, p. 105 et suivantes). De même encore tous les ouvriers agricoles touchent une partie de leur salaire sous forme de prestation d'aliments par le fermier qui les emploie. Parfois, au contraire, ces prestations constituent l'intégralité du salaire. C'est ce qui a lieu par exemple dans la pêche à la part, telle qu'elle est pratiquée à Dieppe, à Granville, à Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans ce système le poisson pris est partagé par moitié entre le patron et les hommes de l'équipage après qu'ont été faits certains prélèvements destinés à la rémunération de l'armateur, à l'acquittement de certains droits fiscaux, etc.

De même dans certaines régions agricoles de la France, la moisson se fait au $1/10^e$, au $1/12^e$; la fauchaison au $1/12^e$. Ce qui veut dire que cette fraction de la moisson est attribuée au moissonneur, au faucheur en qualité de salaire (1).

Dans la sphère des applications que nous venons d'indiquer (pêche et agriculture) le paiement du salaire en nature n'a jamais soulevé de critiques, ce qui prouve bien qu'il ne donne pas lieu à de sérieux abus. Il n'en va pas de même en tant qu'il s'agit des salaires de l'ouvrier dans l'industrie. Dans ce cas, le paiement en nature aboutit à ce que les Anglais appellent le Truck-System (Système de l'Echange)

(1) Voir sur ces salaires en nature dans l'agriculture, Paul Bureau : *De l'association de l'ouvrier aux bénéfices du patron*, page 29 et suivantes.

une des plaies les plus vives du régime du salariat.

Le truck-system, d'après une définition que nous empruntons à M. Cheysson (Rapport du jury international de l'Exposition de 1889), c'est la spéculation coupable par laquelle le patron confisque une partie du salaire de ses ouvriers en leur vendant des denrées à haut prix, en les leur imposant sous peine d'exclusion et en les poussant à des consommations nuisibles, comme des boissons alcooliques.

Cette définition nous donne de cette spéculation une idée générale assez précise ; mais ce qu'il importe de remarquer, c'est que cet abus est apte à se dissimuler avec une ingéniosité toujours renouvelée, sous les formes et les combinaisons les plus variées, à mesure qu'on s'efforce de l'atteindre par des dispositions légales : c'est une sorte de Protée insaisissable.

Au début, il se manifeste sous la forme la plus brutale : le patron paye tout ou partie du salaire en marchandises, cotant celles-ci à un prix plus élevé que dans les boutiques libres ; l'obligation d'accepter ce mode de paiement fait partie du contrat du travail. Si l'opinion s'émeut, on prend des formes : ici le patron tient boutique lui-même, mais en proclamant bien haut que l'ouvrier est absolument libre de se fournir ailleurs ; en fait s'il le fait, ce sont des tracasseries continuelles avec le renvoi au bout ; ailleurs l'ouvrier est payé par un intermédiaire, chef

de bande ou contremaître, qui tient un cabaret où l'ouvrier est forcé de venir consommer.

A côté du truck, il convient de placer le système du Pluck me (Pillez-moi) qui consiste à payer à l'ouvrier son salaire en billets souscrits à longue échéance ; c'est l'ouvrier qui doit l'escompter à ses frais. En général l'ouvrier est tenu de se les faire escompter par telle compagnie financière qui est en arrangement avec la caisse patronale qui touche un bénéfice sur l'opération. En Russie, il existait des usines où le paiement s'effectuait sous forme de coupons détachés d'actions ou d'obligations et venant à échéance dans 6 mois ou un an.

En Angleterre où ce fléau sévit avec une intensité toute particulière, la législation a réagi contre lui depuis des siècles. C'est une guerre perpétuelle qui commence en 1464, sous le règne d'Edouard IV, par une loi qui punit cette spéculation d'amendes égales à trois fois le montant du salaire. En 1565, sous le règne de la Grande Elizabeth, il paraît que le mal prend d'inquiétantes proportions, puisque la loi interdit le paiement des salaires en nature dans toute l'industrie textile ; il sévit encore pendant le ^{xvii}^e et le ^{xviii}^e siècles. En particulier deux lois de 1701 et de 1711 étendaient la même interdiction à toute l'industrie lainière. Enfin au cours de ce siècle l'arsenal législatif est plusieurs fois détruit et reconstruit sur des bases plus radicales et plus scientifiques ; la

dernière loi sur la matière date du 16 septembre 1887; elle ordonne la création d'inspecteurs des usines et manufactures chargés d'assurer l'exécution de la loi.

Dans la dernière partie de ce siècle, le truck-system semble avoir étendu ses ravages comme une maladie contagieuse dans toute l'Europe ainsi que l'atteste la présence des lois destinées à les réprimer.

Allemagne : loi du 17 juillet 1878 ;

Autriche : loi du 8 mars 1885 ;

Hongrie : loi du 20 mai 1884 ;

Belgique : loi du 21 octobre 1887 ;

Russie : ukase du 22 juin 1886.

En Suisse, il convient de signaler la législation du Canton de Neuchâtel qui dans son Code pénal du 12 février 1891, assimile la pratique du truck à l'usure. « Sera condamné pour fait d'usure à l'amende jusqu'à 2.000 fr., à laquelle, en cas de récidive, pourra s'ajouter l'emprisonnement jusqu'à 3 mois, le fabricant ou le patron convaincu d'avoir, dans un but de lucre, payé ses ouvriers autrement qu'en monnaie légale avant cours, notamment en marchandises, ou d'avoir prélevé un acompte sur le règlement du salaire. »

Les bénéfices illicites réalisés par le patron au moyen de cette combinaison sont en effet considérables à en croire les auteurs qui ont étudié de près la question.

M. le comte de Paris (*Les trade-unions en Angleterre*) estime que dans les exemples qu'il a pu constater chez les ouvriers anglais, les prélèvements se sont élevés au 1/10^e du salaire.

M. Morisseaux, dans le savant rapport présenté au nom de la Commission du travail de la Chambre belge, estime que dans certains cas ces prélèvements ont atteint 20 0/0 dans son pays. Mais ces pertes sèches ne constituent peut-être pas pour l'ouvrier la manifestation la plus douloureuse des mauvais effets de ce mode de paiement des salaires. Il faut encore tenir compte des conditions déplorables, au point de vue de l'hygiène dans lesquelles s'effectue la livraison des marchandises, des attentes interminables imposées aux femmes des ouvriers dans la rue, à la porte des magasins patronaux, sans un abri contre les rigueurs de la température.

« Une enquête ayant eu lieu en 1871 en Angleterre à ce sujet (concernant le truck) un des commissaires de l'enquête rapporte qu'ayant voulu se rendre compte de la vérité des faits déposés il se rendit la veille d'un jour de paye auprès d'une de ces boutiques proche Cardiff. C'était le 27 novembre 1870. « A 1 h. 50 du matin, je vis arriver une vieille femme et un petit garçon qui s'assirent sur les marches de la porte. Avant deux heures, deux autres femmes arrivèrent. Je leur demandai ce qu'elles venaient faire à une heure semblable. C'est, répondirent-elles, la fin du

mois (La paye a lieu tous les mois). La boutique ne s'ouvre qu'à 6 heures du matin, mais si nous ne venions pas maintenant, nous ne serions pas servies avant le milieu du jour. Un ouvrier rapporte que sa femme parfois a dû attendre pendant toute une journée. Le petit garçon garde la place de sa mère. Quand la porte s'ouvrit, il y avait 50 à 60 femmes et enfants arrivés successivement assis sur des pierres ou sur leur panier, grelottant de froid. Il faisait nuit noire, mais le spectacle était éclairé par les hauts-fourneaux allumés sur les hauteurs voisines. L'une des femmes que j'interrogeai était venue le mois précédent à 11 h. 1/2 du soir, 6 autres étaient arrivées avant minuit (1).

Enfin dans beaucoup d'usines, la principale marchandise fournie par le patron, consiste en spiritueux ; l'intoxication de l'ouvrier devient la condition des bénéfices illicites de l'employeur. Il en résulte une augmentation épouvantable des maux que l'alcoolisme répand sur la famille ouvrière : chômage, maladies, dégénérescence, abaissement du niveau moral, etc.

Le truck-system est-il pratiqué en France dans le monde des ouvriers de l'industrie ? Des auteurs nient formellement son existence (En particulier M. Hubert Valleroux. *Contrat de travail*, p. 195) : En France,

(1) Hubert Valleroux : *Le Contrat de travail*, p. 193.

le truck-system n'existe pas. On pourrait sans doute citer quelques faits exceptionnels, mais ils sont fort rares, car notre Commission supérieure du travail ayant fait en 1891 une sorte d'enquête en ce sens, n'a rien découvert. Est-il bien nécessaire, alors surtout que l'application en est sciemment difficile, est-il bien nécessaire de faire une loi pour empêcher des abus qui ne se produisent pas. »

Cependant M. Lyon-Caen, dans le remarquable rapport qu'il a présenté au nom de la Commission extra-parlementaire des salaires, en a constaté des applications absolument caractérisées. C'est ainsi qu'un industriel de Montmartre payait chaque jour à ses ouvriers des acomptes sous forme de jetons de 0 fr. 05, de 0 fr. 10, 0 fr. 50, 1 fr., qui n'avaient cours que chez les négociants ayant accepté de faire au patron une remise de 10 %. De même un jugement de Justice de Paix du 22 janvier 1890, dont nous aurons à reparler, indique bien que la pratique du truck n'était pas inconnue à Rouen. Enfin le 22 novembre 1895, il y a eu une grève dans la maison Halluein qui a été occasionnée par la pratique du truck, sous la forme du paiement en jetons. Le Conseil municipal du Havre a demandé au Parlement une loi contre le truck (Sénat. — Séance du 24 avril 1896), constatant ainsi que cet abus est des plus fréquents sur la place.

D'ailleurs des renseignements précis et sérieux

nous prouvent que le truck sévit dans les rapports des déchargeurs de navires avec leurs employeurs, dans tous les ports de Normandie. Nous les empruntons à un remarquable article du *Temps* (26 janvier 1900) : « La lutte qui est engagée à l'heure actuelle, entre les adversaires de l'alcoolisme et ses pourvoyeurs, révèle de temps à autre certains faits peu connus ou ignorés, mais étrangement scandaleux. On aurait tort, par exemple, de croire que tous les consommateurs d'alcool plus ou moins frelaté soient des volontaires. Il y a aussi l'alcoolisé malgré lui, l'homme qui ne songerait peut-être pas à boire, mais qu'une particularité de sa profession oblige à le faire. On trouve de curieux détails à ce sujet dans une conférence récemment faite au Havre, et dont le dernier numéro du journal « l'*Alcool* » nous rapporte le texte. L'auteur de cette conférence, un avocat du barreau de Caen, M. Béville, a étudié la situation des ouvriers employés au chargement et au déchargement des navires, sur les quais des ports de la Manche. Vous entendez bien qu'il ne s'agit pas de matelots, mais de simples terriens qui louent leur échine et leurs bras pour le travail, d'ailleurs fort dur. Il est probable, plus que probable, hélas ! qu'un grand nombre d'entre eux demandent spontanément à l'alcool, soit la réparation de leurs forces, soit un moment de plaisir et d'oubli. Mais à supposer qu'il se rencontre quelque ouvrier sobre et averti du dan-

ger auquel il s'expose en buvant, il faudrait à cet homme, une énergie peu commune pour réussir à ne pas boire. Et voici pourquoi :

Le salaire des déchargeurs est assez élevé. Seulement au lieu de leur être payé en argent, c'est en jetons qu'ils le reçoivent. Le tâcheron qui les emploie est censé recourir à ce moyen pour éviter la peine de se procurer en petite monnaie des sommes considérables. *Ce qu'il y a de sûr, c'est que l'ouvrier porteur de jetons, ne trouve à les échanger contre de l'argent que dans les débits du quai.* Force lui est donc d'y entrer, et encore une fois, il faudrait que ce fût un modèle de vertu et de constance pour y entrer sans boire. Ce ne sont pas seulement les moqueries de ses camarades qu'il aurait à endurer ; rien ne prouve que le débitant ne mettrait pas à la porte ce gêneur qui émettrait la prétention de changer ses jetons, sans payer le change sous la forme de petits verres.

L'auteur de la Conférence, que je signale n'est pas éloigné de penser qu'il peut y avoir entente ou même partage, entre le tâcheron ou ses chefs d'équipe et le débitant. Si bien qu'après avoir forcé les hommes qu'il emploie à entrer au cabaret, le tâcheron rogne-rait par un procédé abominable, le salaire qu'il leur doit, et qu'il a fait mine de leur payer. Mais au cas où l'entente n'existerait pas, le seul paiement en jetons avec l'obligation qui en découle, constitue un usage lamentable et contre lequel on ne saurait s'élever avec trop d'énergie.

Les antialcooliques du Havre s'en préoccupent. Ils voudraient ouvrir sur les quais des bureaux de change gratuits. Le malheur est que cela coûterait fort cher ; jusqu'ici les ressources locales ne permettent pas d'engager la dépense. En outre, même si ces bureaux existaient, il faudrait compter avec l'hostilité violente des débitants menacés d'une perte, et avec celles des tâcherons ou de leurs chefs d'équipe, dans l'hypothèse très plausible où ils auraient un intérêt direct à la continuation du régime actuel.

Mais il paraît que les quais du Havre sont, en comparaison de ceux de Caen, des asiles de tempérance. A Caen, d'après le conférencier que je cite, le tâcheron est lui-même débitant et naturellement, il n'embauche que des hommes décidés à lui laisser entre les mains la majeure partie, sinon la totalité de leurs salaires. Il y a tout lieu de penser que ces abus ne sont pas les seuls, et qu'en bien des métiers trop peu étudiés et surveillés jusqu'ici, l'ouvrier est ainsi devenu la proie du vendeur d'alcool, grâce à quelque truc dont il ne s'aperçoit pas ou dont il ne se plaint pas. Car c'est là le côté terrible de l'alcool. Il crée des Shylock mille fois plus redoutables que l'usurier vulgaire. Celui-ci plume les gens, sans leur rien donner en échange, ils s'en aperçoivent et ils crient. Le débitant d'alcool leur verse un poison qu'ils aiment, dont ils ne peuvent plus se passer et pour lequel ils renoncent à tout, à la dignité, à la santé, à

la vie. Pas de danger qu'ils accusent eux-mêmes l'homme qui les dépouille et les assassine. C'est la vigilance des adversaires de l'alcool, qui seule permettra de découvrir l'étendue du mal, comme aussi d'en administrer le remède.

La magistrature a tenté elle aussi de réagir contre ces abus, en annulant la convention par laquelle l'ouvrier déclare accepter le règlement en nature. Citons entre autres, un jugement de la Justice de Paix de Rouen, du 22 janvier 1900. « Attendu que l'une des conditions essentielles, prescrites par l'art. 1108 du C. C. pour la validité des conventions, manque absolument dans l'espèce fournie au Tribunal ; que si le contestant a pu parfois consentir précédemment à être réglé partiellement en jetons, ce consentement, en raison même de l'infériorité de situation de l'ouvrier et de son état de dépendance vis-à-vis du patron, n'a pu être librement donné par lui ; attendu qu'en supposant même l'existence de la convention invoquée par l'entrepreneur débiteur, le tribunal aurait encore à se demander si cette convention est licite ou bien si elle n'est pas contraire à la morale publique... »

Ce jugement nous paraît des plus équitables, et les considérations qu'il développe nous paraissent de la plus haute importance sociale ; malheureusement il manque de base, et tombe absolument devant l'art. 1134 du C. C. qui édicte la liberté des conventions.

APPENDICE

LE TRUCK-SYSTEM ET LES LOYERS DES GENS DE MER.

Quoique notre travail n'ait trait qu'aux ouvriers industriels, nous croirions manquer à un devoir en ne signalant pas en passant les graves abus qui se manifestent sous la forme du truck dans les rapports des marins pêcheurs avec les armateurs qui arment pour la grande pêche (Terre-Neuve ou Islande). C'est une exploitation en règle des passions alcooliques dont tant de causes concurrentes favorisent le développement chez ces malheureux marins. En vain l'autorité maritime a-t-elle essayé d'enrayer le mal par une législation sévère dont le décret du 2 mai 1852, art. 43 nous donnera une idée.

« L'embarquement de provisions particulières de boissons spiritueuses à bord des bâtiments faisant la pêche de la morue est formellement interdit. L'administration de la marine concertera avec celle des Douanes les mesures à prendre pour empêcher l'embarquement de spiritueux, et même ceux de fûts vides propres à en contenir. Le Ministre de la Marine et des Colonies retirera la lettre de commandement, pour un temps dont la décision fixera la durée, à tout capitaine qui aura vendu ou laissé vendre à son bord des boissons spiritueuses. Une amende de 500 francs sera encourue par tout armateur qui fera vendre de

ces boissons pour son compte aux équipages de ses navires ».

La circulaire ministérielle suivante de M. de Chasseloup-Laubat édifiera le lecteur sur la portée pratique de cette législation : Dans un rapport en date du 1^{er} août 1861, le chef de service de santé des Iles Saint-Pierre et Miquelon signale parmi les pêcheurs une augmentation de cas scorbutiques qu'il attribue à l'abus du tafia délivré sur les fonds de pêche.

« Il y a lieu de penser par suite que les prescriptions de l'art. 43 du décret du 2 mai 1852 ont été perdues de vue, et je vous invite à adresser à qui de droit les recommandations nécessaires pour en assurer l'exécution ».

On verra le résultat auquel ont abouti ces efforts par les extraits suivants que nous empruntons aux Archives de la Marine Navale (1898, n° 2, p. 97) et qui concernent les marins d'Islande. Les marins touchent une partie de leur paye sous forme de mauvaise eau-de-vie. L'administration en fixe le maximum à 0 litre 25 par jour et par homme, des précautions spéciales sont prises pour éviter les abus :

1^o Maximum de la quantité d'embarquement : 60 litres par homme ;

2^o Obligation pour le capitaine de conserver l'alcool dans un caisson dont il a la clef. Mais en pratique les abus sont considérables : 1^o La campagne dure quelquefois 5 mois seulement (En particulier pour les

Dunkerquois). Le maximum comporte donc 0 litre 33 par homme et par jour ; 2° L'administration des Douanes admet sous les prétextes les plus futiles un supplément de cargaison (Réserve du capitaine, des officiers, etc.) ;

3° Sur les bancs, les *chasseurs* viennent ravitailler le bord en eau-de-vie ; 4° L'usage veut que tout l'alcool embarqué soit absorbé.

L'alcool est bu en une fois pour gagner du temps à concurrence souvent d'un demi-litre.

Quand la pêche est exceptionnellement mauvaise ou très bonne, quand c'est un jour de fête, la ration est augmentée considérablement, etc.

SECTION IV

DE L'ÉCONOMAT

Quoique l'Economat repose sur le même mode de paiement des salaires que le truck, se sont là deux institutions tout à fait distinctes. Le truck n'est jamais qu'un moyen ingénieux employé par un patron dépourvu de scrupules dans le but de faire passer une partie du salaire des ouvriers dans sa propre caisse, sans leur fournir aucune contrevaletur. L'Economat est au contraire, aux mains de beaucoup de patrons, une institution destinée à promouvoir les intérêts matériels de leurs ouvriers.

Qu'est-ce que l'Economat ? C'est un magasin tenu

par le patron, destiné à fournir à l'ouvrier des denrées alimentaires saines, de bonne qualité et à bon compte. En France le système de l'Economat a surtout été pratiqué par les Compagnies de Chemins de fer. La Compagnie de l'Ouest en a installé un : les ouvriers sont absolument libres de s'y fournir ; la meilleure preuve en est qu'en fait, en 1889, sur 36.000 agents, 6.500 seulement se fournissaient à l'Economat. La Compagnie s'interdit tout bénéfice ; les prix d'achat sont majorés seulement de 8 % de manière à couvrir les frais généraux. Pour éviter que les ouvriers ne se livrent à des consommations hors de proportion avec leurs ressources, l'Economat ne fait pas de livraison au-dessus de $\frac{1}{3}$ du salaire.

La Compagnie du Nord a un Economat qui fournit le combustible et l'épicerie à 16.700 clients.

La Compagnie d'Orléans a fondé son premier économat à Ivry, en 1855 ; depuis elle en a créé dans la plupart de ses grandes gares : à Orléans, Tours, Bordeaux. Ces économats fournissent aux employés des denrées et des vêtements. Tout agent commissionné peut s'y pourvoir, mais seulement pour ses besoins et pour ceux de sa famille. La nature et le prix de vente des marchandises sont affichés dans les magasins et publiés dans des tarifs distribués périodiquement. La livraison a lieu au magasin ou à domicile au gré des clients. Dans les gares où ne se trouvent pas d'économats, l'employé peut néanmoins obtenir la livraison

des marchandises qu'il désire. Les colis délivrés par l'Economat circulent gratuitement et sont délivrés sans frais. Il ne se fait de livraison que jusqu'à concurrence des $\frac{3}{5}$ du salaire annuel (1).

La Compagnie des Chemins de fer de l'Etat a créé, le 24 novembre 1887, un économat de vivres ayant son siège à la Rochelle. Les prix de vente des denrées sont fixés par la Commission administrative qui dirige l'Economat, d'après les prix de revient majorés des prix de transport, octroi, frais généraux, etc ; ces prix sont portés à la connaissance du personnel au moyen d'avis distribués dans tous les services ; il en est de même de toutes les modifications partielles nécessitées par de nouveaux achats à des prix différents. Le personnel est absolument libre de se fournir à l'Economat, qui compte de 8 à 9.000 clients sur 19.000 agents. Il n'est fait de livraison qu'à concurrence de $\frac{1}{3}$ du salaire annuel (Exposition de 1900, Palais de l'Economie sociale. Institutions patronales).

Que faut-il penser de ce système de l'Economat ? Certains auteurs s'en déclarent résolument partisans. M. Hubert-Valleroux (*Contrat de travail*, p. 176) considère que si les Economats sont en butte aux critiques, c'est qu'ils résolvent trop bien la question des rapports entre le patron et l'ouvrier, ce qui ne fait pas l'affaire des leaders socialistes. Cependant les économats pré-

(1) Exposition de 1900, Palais de l'Economie sociale. Institutions patronales.

sentent des inconvénients qui ne paraissent pas niables.

D'abord si les patrons consciencieux ne font pas de l'institution un instrument de lucre, la tentation est trop forte pour que d'autres, moins scrupuleux, n'en abusent pas. Dans la séance de la Chambre du 7 janvier 1894, M. Doumer a signalé entre autres une aciérie dont l'économat réalisait de 40 à 50.000 francs de bénéfices tous les ans, ajoutant que beaucoup d'industriels recouraient aux mêmes procédés.

On reprochait encore, avec raison, à l'Economat, de ne pas favoriser l'épargne. Dans certains de ces établissements, l'ouvrier était payé en bons ou en jetons qu'il venait échanger à l'économat contre des denrées ; dans d'autres, l'ouvrier n'avait même à fournir ni bons ni jetons : il avait un compte ouvert et les fournitures qu'on lui faisait étaient passées en débit à son compte jusqu'à épuisement du crédit représenté par le salaire. On voit le danger de ce mode de fonctionnement ; l'ouvrier n'est pas averti, au fur et à mesure de ses consommations, de la diminution de ses ressources. Quand arrive le jour de la paie, c'est une déception amère. Un autre danger consiste en ce que l'ouvrier n'ayant pas d'argent à sa disposition mais pouvant toujours se faire délivrer des denrées, fait argent de celles-ci pour un prix dérisoire. Ainsi l'Economat tendait à donner naissance à tous les pires abus du truck. Voici, en effet, ce que constatait M.

Jourde lors de la discussion qui eut lieu à la Chambre des Députés, à l'occasion de la loi du 12 janvier 1895 :

« Dans certaines Compagnies, lorsqu'aux termes de la loi actuelle, on saisissait l'intégralité du traitement, quelle que fut la somme due, l'ouvrier ou l'employé totalement saisi allait trouver son chef qui l'autorisait à recevoir de la Compagnie, afin qu'il pût vivre, l'équivalent des $\frac{3}{5}$ de son salaire mensuel journalier.

» Mais avançait-il les $\frac{3}{5}$ en argent ? Non Messieurs, et c'est là précisément la situation insupportable que je désire que la Commission et le Gouvernement fassent cesser : On donnait des jetons dont j'ai ici des échantillons. Ces jetons sont de 5 cent., 10 cent. et 25 centimes.

» Muni de ces jetons, l'ouvrier pouvait bien aller prendre son repas matin et soir au réfectoire de la Compagnie, mais il ne pouvait payer le boulanger qui apportait le pain à la maison pour la femme et les enfants, ou payer son propriétaire.....

» Comment cet ouvrier s'y prenait-il pour nourrir sa famille ? C'était simple : il allait au guichet de la Compagnie toucher les $\frac{3}{5}$ de son mois de salaire en bons, et, quittant le guichet, il les vendait à la porte de la gare. Il faut rendre justice sur ce point aux administrateurs de la Compagnie : ils ne sont pour rien dans la pratique que je signale ; il ont fait tout ce qui leur était possible pour y mettre un terme ; mais enfin, de même que la faim fait sortir le loup

du bois, elle fait sortir les jetons du guichet. Cet ouvrier s'en allait donc à la grille de la gare, et il trouvait là une sorte d'usurier, d'acheteur, d'exploiteur plutôt qui lui disait : « Je sais que tu as besoin d'argent, tu as 30 francs en jetons, eh bien en voilà 20 francs. Et c'était beaucoup, et l'ouvrier acceptait ; l'usurier achetait donc les 30 francs de jetons pour 20 francs... »

La grève de Decazeville, en 1886, n'a pas eu d'autre origine. Beaucoup d'industriels, frappés de ce danger de l'Economat, avaient pris soin de limiter à une fraction déterminée du salaire la quantité de fournitures qui pourrait être faite à l'ouvrier. (Compagnie de l'Ouest $\frac{1}{3}$ du salaire).

La loi du 21 janvier 1895 a eu un effet plus radical : elle a mis les patrons dans la nécessité de transformer absolument le mode de fonctionnement de leurs économats. Jadis, nous l'avons dit, l'ouvrier était payé en bons ou en jetons payables en nature à l'économat à moins qu'il n'eût tout simplement un compte sur lequel des denrées lui étaient fournies jusqu'à épuisement du salaire. Le reliquat seul était payé en argent. On voit que le mode de règlement était fondé sur la compensation : le prix des fournitures d'un côté, le salaire de l'autre, dettes liquides et exigibles s'éteignaient l'une par l'autre aux termes de l'article 1291 C.C. Il n'en va plus de même depuis la loi de 1895 : l'art. 4 décide en effet que quand le patron aura fait

à l'ouvrier des fournitures consistant en denrées alimentaires ou en vêtements, etc., la compensation du prix des marchandises ne pourra s'opérer avec le salaire qu'à concurrence de $1/10$ de cette créance. Il en résulte que désormais le patron est dans la nécessité de fournir à l'ouvrier l'intégralité de son salaire en argent : c'est en reportant à l'économat une partie de la somme par lui touchée que l'ouvrier obtient les marchandises du magasin patronal. Il s'ensuit qu'il peut se rendre compte au jour le jour de sa dépense, et régler sa consommation sur ses moyens d'existence. C'est le système de la vente au comptant substituée à la vente à terme.

Cette transformation remédie encore à un autre inconvénient de l'économat, qui était de tenir l'ouvrier sous la dépendance du patron et de lui rendre difficile le recours aux mesures coercitives : grève ou mise en interdit. En effet avec le système de la vente à terme, l'ouvrier était tenu, en raison des fournitures à lui faites en avance sur son salaire, de dettes souvent considérables ; dans le système de la vente au comptant, il garde sa liberté.

Malgré ces améliorations, il n'en reste pas moins vrai que le fonctionnement des économats donne lieu à de graves difficultés. D'abord comment le patron réglera-t-il le prix de vente ? S'il vend les marchandises au prix de revient, l'Economat soulève les protestations acharnées du commerce libre. S'il vend

au prix du commerce, que fera-t-il des bénéfices, et d'ailleurs à quoi sert-il ?

De plus l'Economat ne se conçoit pas sans que les ouvriers dans l'intérêt desquels il a été créé exercent un certain droit de contrôle sur sa gestion, quand ce ne serait que pour comparer les prix des denrées au magasin patronal et sur le marché libre et s'assurer que l'institution n'a pas dégénéré, sous le couvert de la philanthropie, en un instrument d'exploitation. Or on constate que peu à peu ce contrôle devient plus étroit et se rapproche de plus en plus d'une véritable direction : l'Economat évolue insensiblement vers la société coopérative de consommation. Déjà en 1889 la Compagnie de l'Ouest constatait cette transformation (1).

La coopérative paraît bien en effet devoir remplacer définitivement l'Economat sur lequel elle a une supériorité incontestable. Dirigée par les intéressés eux-mêmes, elle n'est en butte à aucune suspicion, et ne peut pas dégénérer en instrument d'exploitation : en même temps elle accoutume ses membres à gérer eux-mêmes leurs intérêts et en donnant des bénéfices,

(1) Il semble que l'Economat perd de jour en jour du terrain. Dans le nombre considérable de documents réunis au palais de l'Economie sociale de l'Exposition de 1900, à la section des Institutions patronales, nous n'en avons trouvé que très peu concernant le fonctionnement des Economats (Economat de la Compagnie des chemins de fer d'Orléans, de la Compagnie des chemins de fer de l'Etat, de la Société anonyme des docks de Marseille).

favorise l'épargne. L'Economat semble bien n'être qu'une solution provisoire du problème de l'alimentation et du vêtement dans les classes ouvrières.

D'ailleurs la suppression complète des Economats est à l'heure actuelle en discussion. Une proposition de loi en ce sens a été déposée sur le bureau de la Chambre par MM. Coutant, Chauvière et quelques autres de leurs collègues (voir 1899, *Documents parlementaires de la Chambre*, p. 138). Dans l'exposé des motifs, l'honorable M. Coutant constate comme nous l'avons fait nous-même que les Economats ont survécu à la loi du 12 janvier 1895. « On aurait pu croire que l'application de cette loi aurait gêné le fonctionnement des Economats et arrêté leur extension.

« Il n'en est rien. La loi du 12 janvier 1895 ne pouvait amener ce résultat, puisqu'elle ne prescrivait pas, malgré le vote émis par le Conseil supérieur du Travail et le projet du Gouvernement, le paiement du salaire par quinzaine en monnaie fiduciaire ayant cours.

Aussi ces économats et magasins patronaux continuent-ils de fonctionner comme avant sans être nullement gênés par la nouvelle loi et causent-ils toujours autant de mécontentement chez les ouvriers qui en sont les clients forcés que chez les petits commerçants qui en sont les victimes. »

L'auteur de la proposition fait une autre critique des Economats et montre qu'ils aboutissent à tous les abus du truck. « L'Economat jette le travailleur dans la plus grande des pénuries. Combien de fois avons-nous vu des ouvriers être obligés d'acheter des objets quelconques d'un de ces magasins patronaux, les payer 25 ou 30 francs et être obligés de les revendre à un tiers 5 ou 10 francs pour acheter des médicaments à leurs enfants ou une couronne à un être aimé qu'ils viennent de perdre. »

Voici le texte de la proposition de loi de MM. Vailant et Coutant :

Art. 1^{er}. — Il est interdit à tout patron non commerçant de vendre, soit directement, soit indirectement, à un ouvrier ou employé, des denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit et dans n'importe quelle condition.

Art. 2. — Tous les économats et magasins gérés ou ayant des attaches patronales seront supprimés dans les six mois qui suivront la promulgation de la présente loi.

Art. 3. — Toute contravention aux art. 1^{er} et 2 ci-dessus, sera passible d'une amende de 1.000 à 5.000 fr. qui pourra aller jusqu'à 10.000 fr. en cas de récidive.

Art. 4. — Les inspecteurs du travail seront chargés de veiller à l'application de la présente loi.

SECTION V

PROJETS DE RÉFORME CONCERNANT
LE PAIEMENT DES SALAIRES

Le Parlement s'est prononcé très nettement en France sur la question du paiement du salaire dans le sens de l'interdiction du règlement en nature. On a considéré que c'était le meilleur moyen de supprimer les abus du truck et d'entraver le fonctionnement des Economats. Un projet de loi dans ce sens déposé en 1893 par M. Maxime Le Comte a été voté par la Chambre ; le Sénat, quand ce projet est venu en discussion devant lui a admis sans difficulté le principe de l'interdiction du paiement en nature. Mais le projet voté était complexe. Il ne réglementait pas seulement le paiement, mais les retenues et interdisait formellement les amendes. Le Sénat n'a pas voulu admettre cette interdiction, ce qui fait que le paiement du salaire en nature demeure légal à l'heure actuelle. Voici les termes de ce projet tel qu'il a été voté par la Chambre des députés :

Art. 1^{er}. — Les salaires des ouvriers et employés doivent être payés en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Art. 2. — Les salaires des ouvriers doivent être payés au moins 2 fois par mois à six jours au plus d'intervalle. Pour le travail aux pièces, les conditions

de paiement jusqu'à l'achèvement de l'ouvrage seront fixées de gré à gré par les intéressés et doivent prévoir des acomptes à moins de 16 jours d'intervalle.

Art. 3. — Les paiements du salaire des ouvriers seront faits un jour de travail. Ils ne pourront être effectués dans des débits de boissons, magasins de vente ou économats, sauf pour les personnes qui y sont occupées.

Art. 4. — Tout règlement d'atelier doit, pour être applicable, avoir été déposé depuis un mois au moins au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou à défaut, au Greffe de la Justice de Paix, et affiché bien en vue dans l'atelier.

Il est interdit à tout chef d'industrie ou de commerce, à toute administration publique ou privée d'imposer à leurs employés, ouvriers ou apprentis, des amendes, des retenues par mesure disciplinaire, ou des mises à pied ayant pour conséquence une diminution de salaire.

La réduction de salaire pour malfaçon, ou toute autre cause devant entraîner la réparation d'un préjudice causé au patron, ne tombe pas sous l'application des dispositions du présent article, et s'il y a contestation, elle sera payée suivant les règles de droit en dommages-intérêts.

Art. 5. — Sans préjudice de la responsabilité civile, toute contravention aux prescriptions des

articles 1, 2, 3, 4, § 1 et 2 de la présente loi sera portée devant le Juge de paix jugeant en simple police, et sera passible d'une amende de 15 fr. L'art. 463 du Code pénal sera applicable.

Les inspecteurs du travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire, sont chargés de l'exécution de la présente loi.

Lieu et date du paiement. — Aux termes de l'art. 1,247 du Code civil, le paiement de la dette se fait au lieu désigné par la convention. En général, le lieu du paiement et l'époque de la paye, en ce qui concerne le salaire, sont fixés conventionnellement par un article du règlement de l'atelier: l'ouvrier qui se fait embaucher accepte par le fait même tacitement ces conditions. C'est donc en fait, le patron qui décide où et quand la paye aura lieu. Il y a à cette liberté des inconvénients graves. Il n'est pas rare (nous avons vu que c'était fréquent pour les déchargeurs de navires), de voir des établissements industriels, instaurer une pratique détestable; il est entendu que la paye au lieu de se faire dans les locaux qui dépendent de l'usine, sera distribuée par un représentant du patron qui se transportera pour cela au cabaret voisin.

Il devient dans ces conditions impossible à l'ouvrier d'échapper aux dangereuses tentations; il faut qu'il fréquente la taverne, au moment même où il a le gousset bien garni. Dans ces conditions, la vertu

devient de l'héroïsme. Aussi est-ce avec beaucoup de raison, que le projet de la loi voté par la Chambre, prohibe le paiement fait en dehors des bureaux de l'usine.

Enfin le règlement d'atelier décide quelle est l'époque où les salaires devront être réglés. A ce propos, on se demande quel est le système le plus avantageux pour l'ouvrier : le système des paiements rapprochés ou celui des paiements espacés. Quelques auteurs, parmi lesquels il faut citer M. Hubert Valleuroux (*Contrat de travail* p. 197), soutiennent que cette dernière pratique vaut mieux. Ils font remarquer que le moment de la paie est l'occasion pour l'ouvrier de se livrer à des consommations alcooliques : il est bon de ne pas multiplier ces tentations. Il ajoute que l'ouvrier a à faire face à certaines dépenses assez considérables, qui reviennent à de longs intervalles : tel le loyer.

Le paiement espacé du salaire évite à l'ouvrier la nécessité d'épargner sou par sou la somme nécessaire pour faire face à ces dépenses. Néanmoins il semble que le paiement des salaires à intervalles éloignés est généralement condamné par les intéressés eux-mêmes.

Il a l'inconvénient très grave de forcer l'ouvrier à recourir au crédit (ce qui est toujours difficile et onéreux pour lui) et de rendre les crises de chômage encore plus douloureuses, en le mettant dans la néces-

sité de travailler pendant longtemps en vivant sur ses économies antérieures.

Le projet de loi précité décide que, dans le travail à façon, le paiement doit avoir lieu tous les 15 jours; dans le travail aux pièces, on a considéré que l'on ne pouvait réglementer l'époque des paiements, mais des versements d'acomptes sont imposés au patron.

Toutes ces dispositions sont la reproduction presque intégrale de la loi Belge du 16 août 1887. Ce qui montre bien la nécessité d'une réforme, en ce qui concerne le mode de paiement des salaires c'est le nombre des grèves auxquelles cette question a donné lieu :

1° En 1896, les grèves causées par des contestations ayant trait au mode de paiement des salaires se sont élevés à 40, soit 4 % de la totalité des conflits constatés dans l'année ; nombre des grévistes : 2,035 ;

2° En 1897, il y a eu 33 grèves causées par des contestations ayant trait au mode de paiement des salaires, soit 9, 3% de la totalité des conflits constatés dans l'année, qui ont compris 11,888 travailleurs.

Il y aurait peut-être avantage, pour assurer la bonne entente entre patron et ouvrier, à obliger le patron à délivrer aux travailleurs, en même temps que la somme qui représente son salaire, une feuille de paye contenant des indications sommaires lui permettant de contrôler rapidement les opérations arithmétiques effectuées, les tarifs qui lui sont

appliqués, en un mot les bases quelquefois un peu complexes, sur lesquelles la masse du salaire est liquidée. Ce système fonctionne d'ailleurs déjà dans un certain nombre d'usines (En particulier, dans celle de la Société Anonyme de Vezin-Aulnoye. Usines, hauts-fournaux, aciéries) (1).

SECTION VI

PAIEMENT DU SALAIRE AUX OUVRIERS EMPLOYÉS PAR LES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PUBLICS

Si la loi, en France, ne réglemente pas d'une façon générale les conditions de paiement des salaires, il y a certaines catégories d'ouvriers qui sont, à ce point de vue, dans une situation exceptionnelle : Nous voulons parler de ceux qui sont employés par les entrepreneurs des travaux publics. On sait que les conditions des adjudications de travaux publics sont réglées par des cahiers des clauses et conditions générales, qui sont à la fois des actes administratifs et contractuels : c'est l'ensemble des conditions irréductibles et uniformes, auxquelles l'administration consent à traiter. Les cahiers constituent donc au point de vue du droit civil une véritable pollicitation. Or dans ces cahiers,

(1) Document recueilli au palais de l'Economie sociale, Exposition de 1900.

l'administration ne se contente pas de stipuler des garanties pour elle-même; elle stipule au nom des ouvriers que l'adjudicataire emploiera certaines garanties ayant trait au paiement des salaires.

C'est ainsi que l'arrêté ministériel du 16 novembre 1866 (cahier des clauses et conditions générales des travaux des Ponts et Chaussées), dans son art. 15 décide : 1° que l'entrepreneur devra payer ses ouvriers tous les 15 jours ; 2° dans le cas où les ouvriers ne seraient pas payés à l'échéance par l'entrepreneur, l'Administration se réserve de les payer elle-même, sur les sommes dues à l'entrepreneur.

L'Administration agit donc de sa propre initiative, comme si elle avait reçu une opposition.

SECTION VII

DE LA PREUVE EN MATIÈRE DE PAIEMENT DES SALAIRES

Sous le Code civil de 1804, la question de la preuve en matière de paiement des salaires était réglée par l'art. 1781 aux termes duquel le maître, c'est-à-dire le patron, était cru sur son affirmation qu'il a payé le salaire à l'ouvrier pour l'année échue. Entre l'affirmation contradictoire du patron et de l'ouvrier, le législateur se prononçait en faveur du patron, considérant sans doute que ce dernier, en raison de sa condition sociale supérieure, présentait plus de garanties. Ce

régime, contraire au droit commun (car d'après l'art. 1315, l'existence d'une obligation étant une fois démontrée, c'est à celui qui se prétend libéré à faire la preuve de sa libération) remonte à une jurisprudence du Châtelet, relative d'ailleurs aux rapports des maîtres avec leurs domestiques; l'extension de cette règle dans la matière qui nous occupe fut l'œuvre du Code.

La règle de l'art. 1781, contenait la manifestation d'une inégalité sociale incompatible avec les idées modernes; aussi a-t-elle été abolie par la loi du 20 août 1868, votée d'enthousiasme à la quasi unanimité des voix par les deux Chambres, à la suite de la réclamation élevée près de l'Empereur par les ouvriers de l'Exposition. Il en résulte, qu'il y a lieu d'appliquer en cette matière le droit commun représenté par l'art. 1841, et que l'ouvrier qui doit toucher d'un seul coup une somme supérieure à 150 fr., doit en rapporter quittance; s'il est incapable de le faire, le patron a le droit de refuser le paiement ou d'exiger la rédaction d'un acte notarié. Aussi des auteurs, parmi lesquels se trouve M. Glasson (Le Code civil et la question ouvrière), réclament-ils l'extension en cette matière de la preuve par témoins, quelle que soit la somme payée. Cette réforme est-elle bien indispensable?

Il nous semble qu'elle l'est de moins en moins, car 1° le nombre des illettrés va toujours en diminuant ;

2° les illettrés sont rares parmi les ouvriers, qui gagnent de forts salaires, susceptibles de fournir plus de 150 fr. en une seule paye ; 3° nous avons vu que la tendance est de rapprocher les époques de la paye, ce qui diminue l'importance de la masse.

CHAPITRE V

PRESCRIPTION DU SALAIRE.

Selon nous, le salaire des ouvriers se prescrit tantôt par 6 mois, tantôt par 5 ans. Il est prescriptible par 6 mois, quand l'ouvrier est payé à la journée (art. 2.271). « L'action des maîtres et instituteurs des sciences et arts pour les leçons qu'ils donnent au mois.

Celle des hôteliers et traiteurs à raison du logement et de la nourriture qu'ils fournissent.

Celle des ouvriers et gens de travail, pour le paiement de leur journées, fournitures et salaires se prescrivent par six mois. »

Mais quand l'ouvrier est payé au mois ou à la semaine l'art. 2.271 ne s'applique pas, car l'art. 2.271 suppose formellement que l'ouvrier est payé à la journée ; quand le paiement a lieu à intervalles plus éloignés, il y a lieu d'appliquer l'art. 2277 dont les termes sont généraux. C'est l'opinion de la majorité des auteurs (Baudry-Lacantinerie et Wahl, *Traité de la Prescription*, page 433).

C'est également le système de la jurisprudence : Citons en particulier un arrêt du 6 juillet 1887, S. 88. 2. 196. « La Cour, considérant qu'aux termes de l'art. 2.277 du Code civil, tout ce qui est payable par année ou à des intervalles périodiques plus courts se prescrit par 5 ans ; qu'à défaut d'exception expressément édictée par la loi, cette règle est générale et s'applique aux traitements des commis ou employés aux écritures payés mensuellement ; que la prescription de 6 mois du paragraphe 3 de l'art. 2271 régit exclusivement les salaires des ouvriers et gens de travail payables à la journée.... ».

L'art. 2271 ne s'applique pas non plus aux employés, même à ceux qui sont payés à la journée, car le texte qui est exceptionnel ne les mentionne pas. C'est donc l'art. 2.277 qui leur est applicable.

L'art. 2271 ne s'applique pas non plus aux entrepreneurs pour le paiement des travaux qu'ils ont exécutés. Il en résulte que la prescription qui leur est applicable est celle de 30 ans (Cassation 12 av. 1853. D. 53. 1.144).

La prescription du salaire étant toujours une courte prescription aux termes de l'art. 2275, le patron a le droit de déférer le serment à l'ouvrier.

Qu'arrive-t-il quand le patron a reconnu qu'il était débiteur du salaire ? Il est incontestable qu'il y a eu interruption de la prescription en vertu de l'art. 2248 ; mais la dette une fois reconnue, si le patron ne la

paye pas quel sera le délai nécessaire pour que la prescription soit encourue? Il nous semble que cela dépend absolument de la nature intime de l'acte récongnitif.

Le débiteur a-t-il voulu simplement confirmer l'existence de la dette pour écarter de lui une poursuite imminente: C'est la même dette qui continue d'exister avec le même délai nécessaire pour la prescription; si au contraire, il y a eu substitution d'une dette nouvelle à l'ancienne, novation en un mot, c'est la prescription de 30 ans qui courra. La jurisprudence a une tendance à décider que toujours la prescription qui recommencera à courir sera la prescription de 30 ans (Rouen, 5 mars 1842, S. 42. 2. 318, Paris 12 février 1853, S. 53. 2. 143.

CHAPITRE VI

EXTINCTION DE LA CRÉANCE-SALAIRE EN CAS DE LA PERTE DE LA CHOSE.

Quand un objet est remis à l'ouvrier pour qu'il lui applique une certaine main-d'œuvre ou une certaine façon à domicile, il peut arriver que la chose vienne à être détruite pendant qu'elle se trouve entre ses mains.

Il nous faut examiner quelles sont pour l'ouvrier les conséquences de cette situation. Ces conséquences sont indiquées dans les art. 1789 et 1790 du Code civil.

Art. 1789. — Dans le cas où l'ouvrier fournit seulement son travail, ou son industrie, si la chose vient à périr, l'ouvrier n'est tenu que de sa faute.

Art. 1790. — Si, dans le cas de l'article précédent, la chose vient à périr, quoique sans aucune faute de la part de l'ouvrier, avant que l'ouvrage ait été reçu, et sans que le maître fut en demeure de le vérifier, l'ouvrier n'a point de salaire à réclamer, à moins que la chose n'ait péri par le vice de la matière.

La loi prévoit trois hypothèses :

1° *La chose périt par la faute de l'ouvrier*. Dans ce cas, non seulement l'ouvrier n'a pas droit à son salaire, mais le patron peut lui réclamer des dommages-intérêts ;

2° *La chose périt par cas fortuit*. Dans ce cas le maître de la chose perd sa matière première, et l'ouvrier son salaire ; mais l'ouvrier ne doit pas de dommages-intérêts. On peut trouver singulier que l'ouvrier n'ait pas droit à son salaire dans ce cas. On a proposé cette explication qui fut donnée par le tribun Moricault : l'ouvrier est demeuré propriétaire de son travail : or *Res perit domino* : explication inadmissible, car il y a eu incorporation du travail à la chose.

On a dit encore : l'ouvrier n'a droit à la rémunération de son travail que quand il en a procuré la jouissance effective au maître de la chose. Ceci est encore inexact, car aux termes du contrat de travail, la seule obligation de l'ouvrier, c'est d'effectuer le travail, rien de plus, rien de moins. Nous croyons donc, avec M. Demolombe, qu'il y a là une solution inéquitable et fâcheuse, et qu'il y aurait eu avantage à conserver la solution du Droit romain, lequel décidait que l'ouvrier pourrait réclamer son salaire.

Il y a eu pendant un certain temps divergence de vue entre la doctrine et la jurisprudence relativement à la question de savoir à qui incombe, en cas de perte de la chose, le fardeau de la preuve. Est-ce au patron

à prouver que la destruction provient de la faute de l'ouvrier, s'il veut obtenir des dommages-intérêts ? Est-ce à l'ouvrier à prouver que la destruction tient à un cas fortuit, s'il veut échapper à l'obligation de dédommager le maître de la chose ? Sur cette question, la doctrine n'a jamais hésité : l'ouvrier est tenu de la restitution de la chose. Il se prétend libéré de cette obligation par suite de ce fait que la chose a péri par cas fortuit. Donc il y a lieu de lui faire application de l'art. 1302. *Reus excipiendo fit actor*. En ce sens (Colmet de Santerre, t. 7, n° 243.)

« Il faut observer qu'en rattachant l'art. 1789 à l'art. 1302, nous imposons à l'ouvrier l'obligation de prouver le cas fortuit qu'il allègue, et nous ne mettons pas le maître dans la nécessité de prouver la faute de l'ouvrier : quand on a dit que l'ouvrier n'est tenu que de sa faute, on a voulu seulement exprimer cette idée qu'il n'est pas garant des cas fortuits. Mais il n'y a aucune raison pour déroger à la règle de l'art. 1302, car il serait bien difficile au propriétaire de la matière de découvrir les causes de l'accident survenu chez l'ouvrier, tandis que celui-ci aura plus de moyens pour démontrer que la responsabilité ne doit pas peser sur lui ».

La jurisprudence avait commencé par admettre cette solution (Cassation, 14 juin 1827, S. 27. 1. 493 ; Lyon, 14 mai, S. 50. 2. 523 ; Grenoble, 18 juin 1869, S. 70. 2. 67).

Une solution contraire fut inaugurée par un arrêt de la Cour de Cassation (Ch. des requêtes du 22 av. 1872. S. 72. 1. 185) et les Cours d'Appel suivirent cette impulsion (Grenoble, 13 av. 1882, Gars Pol, 86. 1. 606 ; Bordeaux, 8 av. 1882. S. 85. 2. 11).

Mais cette doctrine qui était en contradiction absolue avec l'art. 1302 du Code civil a été finalement condamnée par la Cour suprême (Ch. des Requêtes 19 mai 1886. S. 86. 1. 264).

3° *La chose a péri par son propre vice* : Par exemple il y a eu combustion spontanée. Dans ce cas, le maître perd sa matière première, mais l'ouvrier a le droit de réclamer son salaire. Quels sont les faits qui mettent fin à la responsabilité de l'ouvrier ? Il y en a deux :

1° La réception de la chose par le propriétaire. Il convient d'ailleurs de ne pas se faire une idée trop matérielle de cet opération ; elle peut avoir lieu sans que la chose ait quitté l'atelier de l'ouvrier. Elle résulte de tout fait duquel il appert clairement que le maître de la chose déclare accepter le travail et en approuver définitivement l'exécution. Aux termes de l'art. 1791, il faut interpréter dans ce sens, au cas d'exécution d'un ouvrage fait en plusieurs pièces ou à la mesure, le fait de la part du maître de la chose d'avoir payé pour certaines parties ;

2° Le second fait, c'est la mise en demeure du patron, la sommation qui lui est faite de donner son approbation au travail.

Ces deux faits n'ont pas seulement pour effet de supprimer la responsabilité de l'ouvrier en cas de perte de la chose ; ils font que l'ouvrier pourra réclamer son salaire malgré cette destruction de la chose.

CHAPITRE VII

GARANTIES QUE LA LOI DONNE A L'OUVRIER POUR OBTENIR LE PAIEMENT DE SON SALAIRE

SECTION I.

LE CODE CIVIL NE DONNE PAS DE PRIVILÈGE A L'OUVRIER COMME TEL

L'ouvrier n'a pas pour le paiement de son salaire un privilège général : il ne figure pas au nombre des créanciers énumérés dans l'art. 2102 ; on peut s'en étonner, surtout quand on constate que les gages des domestiques sont privilégiés ; les services rendus à la société par l'ouvrier industriel valent bien ceux qui lui sont rendus par les domestiques, et d'ailleurs le salaire a généralement comme les gages pour destination d'être absorbé à peu près intégralement en denrées alimentaires et en fournitures de première nécessité. Mais cette lacune du Code se trouve presque parfaitement comblée par l'art. 549 du Code de commerce qui accorde à l'ouvrier un privilège, quand le patron est un commerçant. Etant donné l'ampleur de notre théorie relative aux actes de commerce, on peut

dire que, statistiquement parlant, le patron est toujours un commerçant. Il faut se mettre en dépense d'ingéniosité pour trouver des hypothèses dans lesquelles l'art. 549 ne soit pas applicable.

On a signalé d'abord le cas où un propriétaire cultive lui-même son fonds et en vend les produits. Aux termes de l'art. 638 du Code de commerce, il ne fait point acte de commerce. On en conclut que s'il fait de mauvaises affaires, les ouvriers agricoles qu'il emploie subiront les conséquences de son insolvabilité. Il y a là en effet une lacune d'autant plus sensible que quand c'est le fermier qui exploite, les ouvriers agricoles ont aux termes de l'art. 2102 un privilège sur la récolte quand ils ont travaillé aux semailles, aux labours, à la moisson, etc. Or ce privilège semble ne pas exister quand c'est le propriétaire qui exploite lui-même. Cette singularité inexplicable appellerait une réforme, laquelle a été réalisée en Belgique par la loi du 16 décembre 1851, art. 20.

On a signalé encore les ouvriers mineurs employés par le propriétaire de mines exploitant lui-même. En effet, les industries minières, et d'une façon générale les industries extractives, n'ont pas un caractère commercial. Ce qui paraît être la caractéristique du commerce c'est la circulation des biens, le fait de s'entremettre entre le producteur et le consommateur. L'exploitant ne s'entremet pas, donc ce n'est pas un

commerçant. D'ailleurs nous avons un texte formel : l'art. 32 du décret du 21 avril 1810. « L'exploitation des mines n'est pas considérée comme un commerce et n'est pas assujettie à patente. »

Mais ici, il ne faut pas se dissimuler que la situation en question est exceptionnelle ; de plus en plus l'exploitation minière qui se fait en grand, avec le concours de capitaux considérables et d'un outillage dispendieux, exige la formation de sociétés anonymes ; or en vertu de la loi du 1^{er} août 1893 (art. 68), toutes les sociétés par actions sont des sociétés commerciales quel que soit leur objet. Il en résulte que les ouvriers ont leur salaire garanti par l'art. 549 du Code de commerce. C'est là une réaction assez remarquable de la loi de 1893, et toute favorable aux intérêts de la classe ouvrière.

Quoi qu'il en soit de l'importance de ces lacunes de la loi en ce qui concerne la protection du salaire, elle n'a pas manqué de préoccuper le législateur.

Elle a en effet donné naissance à une proposition de loi de M. Dupuy-Dutemps en date du 1^{er} avril 1893 qui a pour objet de donner aux ouvriers un privilège général pour garantir le paiement de leur salaire sans qu'il y ait de distinction à faire selon que le patron est ou non un commerçant. Cette proposition qui a été prise en considération sur l'avis unanime de la Commission du travail, ne présente pas, nous l'avons montré, un caractère de nécessité urgente :

néanmoins elle nous paraît justifiée : pour savoir si une créance doit bénéficier d'un tour de faveur, d'un privilège, c'est la qualité de la créance qu'il y a lieu de prendre en considération ; la qualité du débiteur n'est pas en cause.

En attendant que cette proposition de loi ait subi l'épreuve du vote définitif, il nous faut étudier l'art. 549 qui constitue la législation existante.

SECTION II

PRIVILÈGE DE L'ARTICLE 549 DU CODE DE COMMERCE

Le Code de commerce de 1807 ne donnait, pas plus que le Code civil, aucun privilège aux ouvriers pour garantir le paiement de leurs salaires en cas de faillite du patron. La réforme de 1838 a amené une modification sur ce point en donnant aux ouvriers employés par le failli un privilège pour le paiement des salaires par eux gagnés dans le mois qui a précédé la faillite. On a trouvé dans ces derniers temps que le privilège n'avait pas assez d'étendue quant aux créances garanties, et la loi du 4 mars 1889, qui a organisé la liquidation judiciaire, a étendu le privilège aux salaires gagnés par les ouvriers dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la liquidation judiciaire ou de la faillite. Cette extension du privilège est-elle une bonne chose ? Cela nous paraît très

contestable : la tendance de toutes les législations, et de la nôtre en particulier, est d'obliger le patron à régler les salaires à des intervalles réguliers et rapprochés, au moins tous les 15 jours ; le vœu de la loi est que le patron ne laisse pas s'accumuler un arriéré, cela dans l'intérêt commun du patron et de l'ouvrier. Quand le salaire est en souffrance, l'intérêt bien entendu de l'ouvrier est de provoquer sans retard l'ouverture de la faillite ; mais c'est surtout l'intérêt des autres créanciers, car ils ont à craindre que l'arriéré des salaires n'absorbe à lui seul la totalité de l'actif.

Ce danger devient de plus en plus sérieux à mesure que le taux du salaire s'élève et devient plus rémunérateur, ce qui est le fait général.

Au point de vue du rang le privilège de l'art. 549 est assimilé au privilège des domestiques. Il y aura donc lieu dans la faillite de faire concourir au marc le franc ces deux catégories de créanciers (art. 2097).

Il faut remarquer que ce privilège n'appartient qu'aux ouvriers directement employés par le patron. Donc si le failli a commandé certains travaux à un commissionnaire qui les a fait exécuter par des ouvriers qu'il payait lui-même, le commissionnaire ne pourra dans la faillite invoquer l'art. 549 du Code de commerce (Rouen, 10 nov. 1860)

CHAPITRE VIII

GARANTIES SPÉCIALES APPARTENANT A CERTAINES CATÉGORIES D'OUVRIERS

Nous avons vu que le privilège de l'art. 549 s'applique pratiquement à presque tous les ouvriers. Mais il y a certaines catégories de travailleurs qui sont plus favorisées et qui bénéficient de certains avantages spéciaux pour garantir le paiement de leurs salaires. Les principaux de ces avantages sont :

1° L'action directe de l'art. 1798 pour les ouvriers employés à un travail fait à l'entreprise ;

2° Le droit de Rétention pour les ouvriers qui travaillent à domicile des objets qui leur sont remis par le propriétaire ;

3° Le privilège des réparateurs d'ustensiles agricoles (Art. 2102) (1°).

4° Le privilège pour frais de conservation de la chose ; (Art. 2102 (3°)

5° Le privilège des maçons et charpentiers (Art. 2103 § 4) ;

6° Le privilège reconnu par la loi du 22 pluviôse an II aux ouvriers employés par les entrepreneurs de

travaux publics sur les sommes dues par l'Etat à ces entrepreneurs ;

7° Le privilège des frais de récolte ;

8° Le privilège des ouvriers employés à la construction et à la réparation d'un navire. (Art. 191, p. 8 du C. Com.)

SECTION I

ACTION DIRECTE DE L'ART. 1798.

Cet article suppose qu'un capitaliste a fait exécuter un travail quelconque à l'entreprise. Par exemple une Compagnie de chemin de fer charge une société métallurgique de lui fournir une locomotive pour une somme de tant : il y a lieu d'appliquer l'art 1798. Il est vrai que le texte vise spécialement l'entreprise de la construction ; mais ce n'est qu'un exemple ; le texte est général comme on peut en juger par les termes employés (ou d'autres ouvrages faits à l'entreprise).

Quant à la question de savoir quand il y a entreprise, nous l'avons déjà examinée au début de ce travail.

Nous rappelons quel est ce critérium que nous avons admis. Ce qui caractérise essentiellement le contrat d'entreprise, c'est l'existence de la clause à forfait, sans qu'il y ait lieu de se préoccuper de savoir quelle est l'importance des travaux à exécuter ou la situation sociale de celui qui s'en est chargé.

A) A qui appartient cette action ?

Les termes de l'art. 1798 nous paraissent suffisamment clairs : elle appartient aux ouvriers, à tous les ouvriers employés par l'entrepreneur.

Il en résulte que l'art. 1798 ne s'applique pas aux fournisseurs qui ont procuré les matériaux sans prendre part à la main-d'œuvre. La jurisprudence est en ce sens (Bordeaux, 8 juillet 1862, S. 63. 2. 13.

L'action directe de l'art. 1798 peut-elle être exercée par le sous-entrepreneur ? Des décisions de jurisprudence l'admettent (Bordeaux, arrêt précité, Besançon, 16 juin 1863. S. 63. 2. 206).

Cette solution nous paraît difficilement admissible : l'art. 1798 ne porte comme devant bénéficier de l'action que les ouvriers ; or il ne nous paraît pas douteux que ce texte dérogame au droit commun doive être interprété restrictivement. En ce sens Cassation, 12 fév. 1866, S. 66, 1-94 ; 11 nov. 1867, S. 67, 1-427 ; 28 janv. 1880, S. 80, 1-416 ;

Le tâcheron a-t-il le bénéfice de l'action directe ? Le tâcheron est un homme qui spéculé sur la main-d'œuvre qu'il se charge de recruter et de surveiller.

Pour nous, il ne peut jamais prétendre à exercer l'action directe, car il n'y a pour lui que deux situations possibles : ou bien le tâcheron a traité à forfait avec l'entrepreneur, auquel cas on doit le considérer comme un sous-entrepreneur. Or, nous

refusons à cette catégorie de spéculateurs le bénéfice de l'action directe. Ou bien le tâcheron n'a pas traité à forfait, auquel cas, il n'a que la qualité de mandataire salarié; ce sont donc les ouvriers embauchés par le tâcheron qui, dans ce cas, ont le bénéfice de l'action directe contre l'auteur de la commande, non le tâcheron lui-même.

La jurisprudence reconnaît pourtant au tâcheron le bénéfice de l'action directe. (Bordeaux 8 juillet 1862, S. 63, 2-136). Cela vient de ce qu'elle considère le tâcheron comme rentrant dans la catégorie des ouvriers aux termes de l'art. 1798, en raison de ce fait qu'il appartient par sa situation sociale à la classe ouvrière. Cette interprétation ne nous paraît pas exacte: pour être ouvrier, il faut prendre part personnellement à la main-d'œuvre. Le tâcheron la dirige et spéculé sur elle, ce qui n'est pas la même chose.

B) Quelles sont les créances en vertu desquelles l'art. 1798 peut être invoqué?

La loi ne nous dit pas quelles sont les créances de l'ouvrier contre l'entrepreneur qui donnent ouverture contre le maître de la chose à l'action directe. Evidemment cette action ne peut pas être exercée à l'occasion de toute dette. Pour employer le même critérium qui nous a servi à délimiter le champ d'application de l'action quant aux personnes qui en bénéficient, nous

dirons que pour pouvoir agir, l'ouvrier doit avoir une créance née à l'occasion de la tâche imposée à l'ouvrier par l'entrepreneur, pour l'exécution du contrat d'entreprise. C'est la solution admise par la jurisprudence.

Bordeaux, 31 mai 1854, Dalloz 57, 2-35; 16 juin 1864, Sirey 63, 2-207.

Ces arrêts décident que l'action de l'art. 1798 s'applique en raison de ce qui peut être dû à l'occasion de la main-d'œuvre et des fournitures, pourvu que ces fournitures constituent un accessoire de la main-d'œuvre et se confondent avec elle. De ces créances, la plus importante est évidemment le salaire. C'est ce qui fait que l'art. 1798 trouve sa place dans cette étude sur la législation civile du salaire.

C) Jusqu'à concurrence de quelle somme l'action directe de l'art. 1798 peut-elle être exercée ?

L'art. 1798 nous apprend que l'action directe ne peut être intentée que jusqu'à concurrence de ce dont le maître de la chose se trouve débiteur au moment où l'action est exercée. Il en résulte que l'action directe a toujours comme limite jamais dépassée, le montant même de la créance de l'entrepreneur ; mais il peut arriver que l'action directe ne puisse même pas être exercée pour cette somme. C'est ce qui arrive quand la créance de l'entrepreneur se trouve entamée, pour une raison ou pour une autre, au moment

où les ouvriers introduisent leur instance conformément à l'art. 1798. Il en est ainsi : 1° Quand l'entrepreneur a cédé sa créance et fait la signification prévue à l'art. 1690, ou quand il s'est opéré une compensation, ou quand le créancier a reçu un acompte, un paiement partiel — pourvu que tous ces événements se soient réalisés en temps opportun, c'est-à-dire avant l'acte initial qui met en mouvement l'action directe.

D) Nature de l'action accordée aux ouvriers, dans l'art. 1798.

Si l'action de l'art. 1798 est simplement une action oblique exercée par les ouvriers au nom de l'entrepreneur, c'est une banale application de l'art. 1166 du Code civil. Certains auteurs admettent cette interprétation. Voici, en particulier, comment s'exprime M. Baudry-Lacantinerie (Traité de louage, t. II, p. 438). « L'existence de cette action directe peut être contestée : il faudrait pour qu'elle fût certaine, un texte plus formel que l'art. 1798, qui se contente de limiter le montant de l'action de l'ouvrier contre le maître. En somme, le seul argument de la doctrine généralement admise est que, dans l'opinion contraire, l'art. 1798 est une simple reproduction du droit commun. Cela est vrai ; mais n'y a-t-il pas dans le Code une multitude de dispositions qui sont l'application du droit commun ? Du reste, l'art. 1798 interprété

comme une simple application du droit commun, peut encore s'expliquer : peut-être a-t-on voulu empêcher les ouvriers de se considérer comme créanciers du maître, sous prétexte que l'entrepreneur était le mandataire de ce dernier. »

Dans une autre opinion, l'action de l'art. 1798 est bien une action oblique, mais ce n'est pas une action oblique ordinaire : si cette action était l'action oblique de l'art. 1166, les ouvriers l'exerceraient en concours avec tous les autres créanciers de l'entrepreneur. Or il n'en peut pas être ainsi : le législateur a certainement entendu faire aux ouvriers une situation de faveur. L'action en question est une action oblique, renforcée par un privilège ; c'est un privilège sur une créance. On fait remarquer qu'il y en a d'autres exemples dans notre droit. Il y a le cas de l'art 2075 (Privilège du créancier gagiste, quand il y a eu mise en gage d'une créance). Il y a le privilège de conservateur de meubles (art 2102, p. 3), dans le cas de frais faits pour la conservation juridique d'une créance. Enfin le cas de l'art. 2102, p. 7. (Privilège sur le cautionnement des fonctionnaires) Eh bien, c'est un privilège analogue que la loi donne aux ouvriers sur la créance de l'entrepreneur contre le maître de la chose ; sans doute le terme de privilège manque dans le texte, mais l'idée y est contenue ; il n'a manqué au législateur que d'analyser sa pensée. (En ce sens,

M. Henry Bœuf, thèse de doctorat. « L'action directe appartenant à l'ouvrier et au propriétaire). Pour nous, cette théorie, quelque ingénieuse qu'elle soit, est inadmissible. Elle nous paraît être plutôt une conquête tardive de l'imagination juridique, qu'une recherche sincère de la pensée des auteurs de la loi.

Ce qui nous paraît avoir donné le change aux interprètes, et leur a donné une notion fausse de la nature de l'action créée par l'art. 1798, c'est le fait que la loi a établi entre le quantum de cette action et le montant de la créance de l'entrepreneur une relation ; mais cette constatation ne nous paraît pas trancher la question de la nature intime de l'action. De plus, on aboutit à créer en somme un privilège de toutes pièces. Pour nous donc, l'action de l'ouvrier contre l'auteur de la commande est bien une action directe. Il nous reste alors à expliquer en vertu de quelle théorie juridique le législateur a pu être amené à établir cette action directe. On a proposé pour l'expliquer bien des systèmes.

On a dit d'abord que les ouvriers, en édifiant le bâtiment ou en construisant la machine, avaient géré l'affaire du maître de la chose. (Baudry-Lacantinerie, traité de louage, t. 2, p. 144) Mauvaise explication : D'abord la gestion d'affaires suppose que le maître de la chose ne prenant pas les mesures que nécessite la bonne administration de son patrimoine, parce qu'il ne le peut pas ou par négligence, un étranger,

par pure complaisance, prend à sa place l'initiative de ces mesures. Or, dans l'hypothèse qui nous occupe, le maître de la chose n'est pas inactif : il a pourvu par le contrat d'entreprise aux mesures que comporte la bonne administration de son patrimoine. De plus pour qu'il y ait gestion d'affaire, il faut l'intention de gérer chez celui qui agit. Or on ne peut pas dire que les ouvriers aient eu l'intention de gérer pour le compte du maître de la chose ; ils n'ont eu qu'une intention et qu'un but : exécuter les obligations du contrat de travail, par eux passé avec l'entrepreneur.

D'autres auteurs (en particulier M. Mourlon) ont proposé de dire que l'entrepreneur, en tant qu'il a stipulé le prix du contrat d'entreprise, a agi comme le mandataire légal des ouvriers à concurrence de la créance de ceux-ci.

Cette construction ne nous paraît pas plus solide que la précédente. Admettons pour un moment que le patron est véritablement le représentant des ouvriers en temps qu'il s'agit de la créance-salaire. S'il en est ainsi la seule action qui puisse naître du contrat est une action appartenant aux ouvriers contre le maître de la chose ; car dans notre droit, le mandat est représentatif. Quand ce mandat a pour objet l'accomplissement d'un acte juridique générateur d'actions, les actions, nées de l'exécution de ce mandat se fixent sur la tête du représenté, non sur celle du mandataire. Nous devrions en conclure que

si les ouvriers négligent d'exercer l'action que leur confère l'art. 1798, l'entrepreneur ne pourra pas non plus agir ; ce qui est inadmissible. Un tel résultat condamne la théorie. Pour nous la seule conception admissible que l'on puisse se faire de l'action directe est la suivante : C'est la loi qui, de sa propre autorité, et en vertu de sa toute-puissance dans le domaine des effets de droit, transporte la créance contre l'auteur de la commande de la tête du patron sur celle des ouvriers. Il nous reste à nous demander à quelle préoccupation a obéi le législateur en établissant cette règle. Cette préoccupation se devine facilement. Il y a un grand principe consacré implicitement par notre Code comme par toutes les législations et qui trouve son application dans le cas qui nous occupe. *Chaque fois qu'une personne augmente son actif au moyen d'un acte qui la rend en même temps débitrice de celle qui lui a procuré cette augmentation, si l'élément d'actif ajouté a conservé son individualité, peut être discerné et précisé, il faut que le créancier du patrimoine duquel il émane acquière sur lui un droit exclusif.*

Or dans l'hypothèse qui nous occupe, l'entrepreneur a acquis une créance au moyen de la main-d'œuvre de ses ouvriers ; mais cette main-d'œuvre le rend lui-même le débiteur des ouvriers. Il était donc équitable et rationnel que les ouvriers acquièrent sur cette créance un droit privatif à l'exclusion des créanciers de l'entrepreneur. C'est pour obtenir ce résultat

que la loi transporte la créance sur la tête des ouvriers.

On trouve une application du même principe dans le cas des ventes successives à crédit. 1^{us} a vendu l'Immeuble A à 2^{us} qui vend à 3^{us} avant de payer le prix. Dans ces circonstances 2^{us} a fait entrer l'Immeuble A dans son patrimoine au moyen d'un acte qui le rend débiteur de 1^{us}. Il faut donc que 1^{us} conserve un droit privatif sur l'Immeuble A de manière à ce que le prix payé par 3^{us} n'aille pas servir de gage à tous les créanciers du 2^{us}. C'est pour cela que la loi a donné au vendeur un privilège.

La créance qui appartient à l'entrepreneur contre le maître de la commande se trouve transportée légalement sur la tête des ouvriers par le seul fait que ceux-ci ont, au moyen de l'acte initial de procédure, réclamé leur paiement directement au maître de la chose. Il en résulte qu'aucun paiement valable ne peut plus être effectué à partir de ce moment aux mains du patron, lequel se trouve dans la même situation qu'un créancier qui a consenti une cession de créance. Il en résulte selon nous 1° que la cession faite par l'entrepreneur de sa créance postérieurement à cet acte initial de procédure serait nulle comme le serait une cession portant sur une créance déjà cédée. 2° Que la saisie-arrêt effectuée par un créancier de l'entrepreneur aux mains de l'auteur de la commande postérieurement à cet acte de procédure serait nulle.

Qu'arrivera-t-il si une procédure de saisie-arrêt ayant

été entamée par un créancier de l'entrepreneur, les ouvriers mettaient en mouvement leur action avant que le jugement de validité soit intervenu ?

Il nous semble que dans ce cas la saisie-arrêt tombe à faux et doit être annulée, l'entrepreneur ayant cessé d'être créancier.

Il est vrai que les plus graves objections sont formulées contre cette solution : C'est, dit-on, violer la loi du contrat, car c'est pour lui que le patron a stipulé ; c'est lui qui est devenu titulaire de la créance ; l'en exproprier dans l'intérêt des ouvriers, ce serait une iniquité flagrante (Baudry-Lacantinerie, *Contrat de Louage*, tome II, n° 1972). Il nous semble que c'est considérer les choses à un point de vue plus superficiel que pratique ; car si le patron est solvable, il sera bien forcé de payer ses ouvriers ; l'existence de l'art. 1798 ne le fait pas déboursier un centime de plus ; et s'il est insolvable, il est en somme en dehors du débat qui se déroule tout entier entre ses ouvriers et ses autres créanciers. D'ailleurs, si l'on accorde aux ouvriers l'action directe et que l'on conserve au patron sa créance intégrale, la difficulté devient inextricable, car on ne peut pourtant pas obliger le maître de la chose à payer deux fois.

E) Avantages que donne à l'ouvrier l'action directe.

Maintenant quel est l'avantage pratique que donne aux ouvriers l'exercice de l'action directe prévue par

l'art. 1798 ? Cet avantage était considérable à l'époque du Code civil et jusqu'à 1838, au moins dans l'hypothèse où l'auteur de la commande était solvable, l'entrepreneur tombait en faillite. Il ne faut pas oublier en effet que pendant cette période les ouvriers venaient pour leurs salaires comme de simples créanciers chirographaires. Ils pouvaient donc échapper par l'exercice de l'action directe à la nécessité de produire dans la faillite de l'entrepreneur et d'y subir la loi du dividende. Or cette éventualité ne les menace plus aujourd'hui, puisqu'ils ont un privilège pour garantir le paiement de leurs salaires.

Il faut même reconnaître qu'il y a des cas où l'exercice de l'action directe aurait plus d'inconvénients que d'avantages. Cela peut se présenter dans le cas où l'auteur de la commande est lui aussi insolvable et en faillite. Si les ouvriers viennent dans cette faillite exercer les droits que leur reconnaît l'art 1798, quelle sera leur situation ? auront-ils un privilège ou seront-ils admis seulement comme créanciers chirographaires ?

Il nous paraît incontestable que le privilège de l'art. 549 ne leur appartient pas, car ils n'ont pas travaillé pour le compte du failli. Mais la créance de l'entrepreneur pouvait être accompagnée de garanties conventionnelles ou de garanties légales : Ainsi dans le cas d'un travail de construction exécuté à l'entreprise, l'entrepreneur pouvait avoir le privilège de

l'art. 2103. Ces sûretés pourront-elles être invoquées par les ouvriers? Il nous semble que oui : car c'est la créance de l'entrepreneur que la loi transporte sur leur tête *telle qu'elle se comporte* amoindrie par la cession qu'a pu faire le créancier ou renforcées par les sûretés qu'il a pu obtenir (En ce sens : M. Barthélemy Terrat à son cours).

Néanmoins la question est très controversée : la situation des ouvriers exerçant l'action directe de l'article 1798 peut donc ne pas être très avantageuse.

Néanmoins l'action directe présente encore à l'heure actuelle ses avantages, même dans le cas où l'auteur de la commande est d'une solvabilité douteuse. D'abord le privilège de l'art. 549 ne s'applique qu'aux salaires gagnés dans les trois mois qui précèdent la liquidation judiciaire ou la faillite, tandis que l'action directe peut être exercée à l'occasion de tous les salaires dus pour l'exécution de l'entreprise à quelque époque qu'ils remontent, sauf application des règles de la prescription. Si on admet, comme nous l'avons fait, que l'action directe peut être privilégiée, on voit qu'elle présente de l'avantage au point de vue de la créance garantie.

De plus l'art. 549 admet tous les ouvriers de l'entrepreneur à concourir au marc le franc. Si l'entrepreneur est un grand spéculateur qui fait marcher de front des centaines d'entreprises différentes, tous les ouvriers occupés à ses chantiers viendront au

marc le franc. C'est là un fait qui diminue singulièrement la portée pratique du privilège. Dans les faillites d'entrepreneur les frais de la main-d'œuvre constituent souvent la partie de beaucoup la plus considérable du passif : dans cette situation, l'existence du privilège ne modifie pas sensiblement les conditions de la liquidation. Au contraire l'action directe de l'art. 1798 permet aux ouvriers qui ont travaillé à une entreprise déterminée d'obtenir une situation tout à fait exceptionnelle.

SECTION II

DU DROIT DE RETENTION

On ne saurait nier que le droit de retention tel qu'il existe dans notre droit constitue une garantie très sérieuse pour le créancier. Traditionnellement, en effet, il est opposable non-seulement au débiteur, propriétaire de la chose retenue, mais encore aux créanciers de celui-ci et aux acquéreurs à titre particulier de la chose. Il aboutit donc pratiquement aux mêmes effets que le privilège dont il ne se différencie que par la technique de son fonctionnement. Tandis que dans le privilège véritable, le créancier prend l'initiative de la vente pour se tailler sur le prix la part du lion, dans le droit de retention, il maintient son attitude expectante et sa possession jusqu'à ce que ses concurrents lui aient fait abandon de tout ce

qui lui était dû pour éviter l'immobilisation d'une partie importante de leur gage. Or nombre d'auteurs et la plupart des décisions de jurisprudence admettent qu'il y a lieu de reconstituer une théorie générale du droit de retention en systématisant les applications erratiques qu'en fait le code. Par cette méthode on est arrivé à admettre l'existence du droit de retention dans tous les cas où il y a *debitum cum re junctum*, c'est à-dire dans tous les cas où un individu est à la fois tenu de la restitution d'une chose et créancier à l'occasion de cette chose.

Parmi les cas d'application de la théorie se trouve celui où le patron a remis des pièces à un ouvrier pour qu'il les travaille à son domicile. C'est l'organisation du travail bien connue en science sociale sous le nom de *fabrique collective* dont on peut citer comme exemple certaines fabriques de soiries lyonnaises, où un patron fournit la matière première et des commandes à de nombreux ouvriers travaillant à domicile sur des métiers séparés.

Cette condition de travail à domicile est considérée par la jurisprudence comme indispensable pour que le droit de rétention existe ; elle refuse de le reconnaître au profit de l'ouvrier qui travaille dans le chantier ou dans le magasin de celui auquel appartiennent les matières premières (Cassation, 25 février 1878. p. 78, 1-307).

Dans le cas où l'ouvrier qui travaille à domicile

l'objet ou la pièce n'est pas propriétaire, mais locataire de l'immeuble, ce droit de retention fait-il obstacle au droit qu'a le propriétaire de se payer par privilège sur tous les objets qui garnissent la maison ? La jurisprudence répond « non » : Le propriétaire peut exercer son droit de gage sans tenir compte du droit qu'a l'ouvrier de retenir l'objet (Tribunal de commerce de Marseille ; *Recueil de Marseille*, 1892. 1, p. 191).

Que faut-il penser de cette solution ? Elle ne nous paraît exacte que dans le cas où le propriétaire étant de bonne foi, croyant au moment de l'introduction de l'objet dans l'immeuble que l'ouvrier en était maître, peut invoquer la maxime : « En fait de meubles possession vaut titre. » Or dans l'hypothèse qui nous occupe, cette bonne foi existera rarement : le propriétaire de l'immeuble connaissant la profession de son locataire doit être supposé savoir que les pièces confiées à l'ouvrier sont la propriété d'autrui.

Citons encore une hypothèse dans laquelle ce droit de retention fonctionne pour la garantie du salaire de l'ouvrier. Un client remet un objet à réparer dans un magasin ou une fabrique ; le patron qui est à la tête de ce magasin ou de cette fabrique charge un de ses ouvriers de faire la réparation et dans ce but lui confie l'objet que l'ouvrier emporte à son domicile pour effectuer le travail. Or il y a des décisions judiciaires qui, dans cette hypothèse, ont admis que l'ouvrier pouvait exercer le droit de retention contre le

maître de la chose (Espèce citée par M. Planiol à son cours.) Il semble que cette solution ne se justifie pas, car il n'y a pas *debitum cum re junctum*. Mais dans cette hypothèse, on peut considérer qu'il y a eu entre le patron et le maître de la chose un véritable contrat d'entreprise ; dès lors il y a lieu d'appliquer l'art. 1798 ; donc l'ouvrier a une action directe contre le maître de la chose jusqu'à concurrence du salaire dû par le patron. Il y a donc *debitum cum re junctum*, et le droit de retention existe.

SECTION III.

PRIVILÈGE POUR FRAIS DE RÉPARATION D'USTENSILES AGRICOLES.

Ce privilège est établi par l'art. 2102, I., p. 4 ; ainsi conçu : « Néanmoins les sommes dues pour les semences ou pour les frais de la récolte de l'année seront payées sur le prix de la récolte, et celles dues pour ustensiles, sur le prix de ces ustensiles, par préférence au propriétaire dans l'un et dans l'autre cas. »

Ce texte nous montre ; 1° que ce privilège porte sur les ustensiles réparés ; 2° qu'il passe avant celui du bailleur. Ce privilège appartient à l'ouvrier quel qu'il soit qui a été chargé de la réparation ; ouvrier agricole ou industriel peu importe ; par contre ce privilège ne nous paraît pas pouvoir être invoqué quand la réparation a donné lieu à un véritable contrat d'en-

treprise passé avec un patron mécanicien comme cela peut avoir lieu quand il s'agit de réparer des machines agricoles. Dans ce cas il y a lieu d'appliquer l'art. 1798 non l'art. 2102, I, § 4.

SECTION IV.

PRIVILÈGE POUR FRAIS DE CONSERVATION DE LA CHOSE.

Ce Privilège créé par l'art. 2102, III, porte sur le meuble conservé. Il appartient à l'ouvrier qui a fait la main-d'œuvre nécessaire à la conservation.

SECTION V.

PRIVILÈGE DES MAÇONS, CHARPENTIER, ETC., ART. 2103 4°.

L'art. 2108 4° suppose que des constructions ont été élevées ou réparées par un architecte ou par des maçons, charpentiers, etc. En un mot peu importe que le propriétaire se soit adressé à un entrepreneur, avec lequel il a traité à forfait ou qu'il ait fait exécuter le travail sous sa seule direction par des ouvriers ; dans les deux cas le Privilège existe. Ce Privilège porte sur la plus-value communiquée à l'immeuble par des travaux, plus-value que l'on dégage au moyen de deux procès-verbaux rédigés avant et après les travaux. Il est incontestable que dans le cas où les travaux ont été affectés par les ouvriers sous la

direction du propriétaire, ce Privilège constitue une garantie pour le paiement du salaire. Mais cette garantie n'a dans la réalité des faits aucune importance pratique surtout dans l'hypothèse spéciale que nous avons en vue. Ce Privilège de l'art. 2103, p. 4, supposant la rédaction de deux procès-verbaux, est un moyen trop coûteux d'obtenir une garantie, surtout pour des ouvriers et il n'est pas en rapport avec l'importance généralement peu considérable des travaux exécutés dans ces conditions ; il en résulte qu'on n'y recourt pas dans la pratique.

SECTION VI.

DÉCRET DU 26 PLUVIOSE AN II COMPLÉTÉ PAR LA LOI
DU 25 JUILLET 1891.

Ce décret comprend les dispositions suivantes :

Art. 1. — Les créanciers particuliers des entrepreneurs et adjudicataires des ouvrages faits pour le compte de l'Etat ne pourront, jusqu'à l'organisation définitive des Travaux Publics, faire aucune saisie-arrêt ni opposition sur les fonds déposés dans les caisses du Receveur de districts pour être distribués auxdits entrepreneurs ou adjudicataires.

Art. 2. — Les saisies-arrêts et oppositions qui auraient été faites jusqu'à ce jour par les créanciers particuliers desdits entrepreneurs et adjudicataires sont déclarées nulles et comme non avenues.

Art. 3. — Ne sont point comprises dans les dispositions des articles précédents les créances provenant du salaire des ouvriers employés par lesdits entrepreneurs et les sommes dues pour fournitures de matériaux et autres objets servant à la construction des ouvrages.

Art. 4. — Néanmoins les sommes qui resteront dues aux entrepreneurs ou adjudicataires après la réception des travaux, pourront être saisies par les créanciers particuliers lorsque les dettes mentionnées en l'art. 3 auront été acquittées.

On voit que les articles 1 et 2 du décret décident que les sommes dues par l'Etat aux entrepreneurs de Travaux Publics sont insaisissables par leurs créanciers ; le législateur a vu là un moyen d'empêcher que les travaux ne soient interrompus par l'effet de saisies opérées en cours d'exécution. Mais cette insaisissabilité n'est pas absolue : l'art. 3 de la loi la lève en faveur des ouvriers employés par l'entrepreneur pour le paiement de leurs salaires et en faveur des fournisseurs de matériaux.

Par conséquent seules ces deux catégories de créanciers sont admises à faire des oppositions au Trésor sur les sommes dues à l'entrepreneur.

Il ne faudrait pas croire que cette disposition légale a été adoptée par une considération de faveur pour le personnel ouvrier ; on a craint simplement que l'impossibilité pour l'ouvrier d'obtenir le paiement

de son salaire sur ce qui constitue l'élément le plus important des ressources de l'entrepreneur n'ait pour effet de rendre déserts les chantiers de travaux publics, et ainsi de compromettre l'exécution des entreprises. Il n'en est pas moins vrai que cette disposition constitue un avantage précieux pour les ouvriers.

On n'est d'ailleurs pas d'accord dans la doctrine et dans la jurisprudence sur la question de savoir quelle est exactement la nature juridique du droit que confère aux ouvriers l'art. 2 du décret de l'an II. La plupart des auteurs (en particulier M. Baudry-Lacantinerie, *Traité des Privilèges*, tome I, p. 540. — Aubry et Rau, tome 3 p., 153 bis et Besnard. *Du Contrat de Marché de travaux*, p. 240) admettent que c'est un véritable privilège. Des auteurs, en sens contraire, soutiennent qu'il y a là une situation absolument distincte de celle du créancier privilégié (En ce sens, M. Henry Bœuf. — *Etude sur l'Action directe*; Thèse p. 190, et Tribunal de Commerce de la Seine, 11 septembre 1896, *Journal des Prud'hommes*, 1896, p. 286).

On n'est pas moins en désaccord sur la question de savoir quels sont à l'encontre des ouvriers les effets du paiement effectué par l'Etat aux mains de l'entrepreneur ou de la cession de créance effectuée par ce dernier au profit d'un tiers.

La jurisprudence décide en général — ce qui est

d'une logique contestable — que le paiement effectué aux mains de l'entrepreneur anéantit le droit des ouvriers, tandis que la cession le laisse intact.

Voyez *Journal des Prud'hommes*, 1895, p. 121. — Etude de M. Girard sur la nature du droit conféré aux ouvriers par le décret du 26 pluviôse an II.

Si le décret de l'an II a eu pour but de faciliter l'exécution des travaux publics, la loi du 25 juillet 1891 a été faite pour améliorer la situation des ouvriers employés par les entrepreneurs de travaux Publics.

Pour cela : 1° Elle étend l'application du décret de l'an II : tandis que celui-ci ne s'appliquait en effet qu'aux travaux effectués pour le compte de l'Etat la loi de 1891 s'applique à tous les travaux publics.

2° Elle décide que les ouvriers qui autrefois venaient en concours avec les fournisseurs sur les sommes dues par l'Etat à l'entrepreneur, seront payés par préférence. Cette loi de 1891 nous paraît trancher de la façon la plus nette la question de la nature du droit des ouvriers. Ce ne peut plus être qu'un privilège car seul le privilège permet à une catégorie de créanciers de passer avant une autre.

SECTION VII.

PRIVILÈGE DES FRAIS DE RÉCOLTE.

Aux termes de l'art. 2102, 4°, p. 1) les ouvriers agricoles qui ont travaillé à la récolte ont un Privilège

pour le paiement de leur salaire sur cette récolte, et ce privilège passe avant celui du bailleur de l'immeuble.

SECTION VIII.

PRIVILÈGE APPARTENANT AUX OUVRIERS QUI ONT TRAVAILLÉ
A LA CONSTRUCTION OU AU RADOUB D'UN NAVIRE
(Art. 191, p. 8 du Code de Commerce).

L'art. 191 du Code de Commerce qui énumère et classe les Privilèges qui portent sur les navires confère dans son paragraphe 8, un Privilège aux ouvriers qui ont travaillé à la construction ou qui ont radoubé le navire en cours de route.

Cet article a donné lieu à une difficulté pour le cas où comme cela a lieu le plus généralement la construction du navire a été faite à l'entreprise et non par économie. On s'est demandé si l'art. 191, p. 8 du Code de Commerce est applicable dans ce cas. Il semble bien que ce ne soit pas douteux quoiqu'il y ait des décisions de jurisprudence (d'ailleurs anciennes) en sens contraire. (Rennes, 7 mai 1818, *Journal de Marseille*, 1823, 2-189).

En effet, au moment de la confection du Code de Commerce, la construction des navires à l'économie était devenue très rare. Il est peu probable que le législateur par la disposition (très générale dans ses termes) de l'article 191 ait voulu viser exclusivement

cette hypothèse. C'est la solution qu'admet la jurisprudence la plus récente (Rennes, 23 juillet 1873. S. 74, 2, 36 et 212, 21 avril 1874; Cassation, 10 juillet 1888, S. 88, 1, 430).

Il est à remarquer d'ailleurs que le Privilège des ouvriers est perdu quand le navire a effectué son premier voyage (quand il s'agit du privilège du constructeur) ou quand il a effectué un voyage après les travaux (quand il s'agit de privilège en raison de radoub).

CHAPITRE IX.

RETENUES QUE PEUT EFFECTUER LE PATRON SUR LE SALAIRE DE SES OUVRIERS

Nous avons vu dans quelles conditions le paiement du salaire doit être effectué ; nous allons maintenant voir quelles sont les retenues que peut effectuer le patron sur ce salaire.

Les principales sont :

- 1° Les amendes ;
- 2° Les retenues pour malfaçon ;
- 3° Les retenues pour avances ;
- 4° Les retenues destinées à alimenter les caisses de secours, de retraite, etc. ;
- 5° Les retenues pour assurance.

Nous allons étudier séparément chacune de ces catégories.

SECTION I.

1° LES AMENDES.

Les amendes sont une retenue sur le salaire infligée à l'ouvrier en raison de ce qu'il a contrevenu aux règlements d'atelier.

Ces règlements d'atelier sont, comme le nom l'indique, une sorte de petite loi que le patron promulgue pour avoir effet dans l'intérieur des locaux industriels et destinée à discipliner le travail. Ce règlement détermine les heures de travail, les heures d'entrée et de sortie, les repos, les heures de repas, les conditions d'exécution du travail, le taux des salaires, les jours et les heures de la paye, le roulement des équipes, etc. Comme sanction, en cas de contravention aux prescriptions, certains articles édictent des amendes : par exemple, l'ouvrier qui se présentera à l'usine avec retard d'un quart d'heure sur le moment fixé pour le commencement du travail subira une réduction de salaire de 0 fr. 50. Quelle est la nature juridique de ces amendes ? Il est incontestable qu'on ne peut pas les comparer aux amendes pénales encourues par l'individu qui contrevient à un règlement émané de l'autorité administrative (arrêté d'un maire, d'un préfet, etc) car aucun texte ne donne au patron le pouvoir réglementaire, attribut de la puissance publique. Donc l'amende est une simple peine civile. Reste à préciser la source et la nature de cette créance, et d'abord résolvons cette délicate question :

L'amende encourue modifie-t-elle le taux du salaire ? Prenons un exemple : un règlement d'atelier édicte les dispositions suivantes :

Art 1^{er}. — L'ouvrier sera payé 0 fr. 50 par heure : le travail durera 10 heures.

Art. 2. — L'ouvrier qui se présentera à l'usine avec un retard d'une demi-heure sur le moment fixé pour le commencement du travail, encourra une amende de 2 fr. Nous supposons qu'un ouvrier a travaillé toute la journée, qu'il a encouru l'amende et (pour plus de facilité) qu'il est payé le jour même.

Il s'agit de déterminer quelle est la nature des droits et obligations des deux parties.

Deux solutions sont concevables :

1^{re} Solution. — L'ouvrier seul a une créance de 3 fr. : l'amende empêche, *parte in qua* la créance-salaire de naître.

2^e Solution. — L'ouvrier a une créance de 5 fr. (salaire) et le patron a de son côté une créance de 2 fr. (amende).

Il semble à première vue qu'il n'y a là qu'une discussion purement scholastique et dénuée d'intérêts pratiques; il n'en est rien.

Commençons pourtant par reconnaître que la loi du 12 janvier 1895 ne fait aucun obstacle à ce que la compensation fonctionne sans entraves pour éteindre la dette du patron jusqu'à concurrence de 2 fr., car l'art. 10 de la loi qui limite le fonctionnement de la compensation est relatif aux seules créances du patron provenant d'avances. Nous en concluons en nous conformant aux règles générales d'interprétation des textes exceptionnels que l'art. 1261 qui règle

les effets de la compensation légale reprend son empire dans le cas qui nous préoccupe.

Mais il y a d'autres intérêts à la question : 1° Si l'ouvrier a une créance-salaire de 5 fr., c'est sur cette somme qu'il faut déterminer le $\frac{1}{10}$ saisissable aux termes de la loi du 12 janvier 1895 ;

2° En vertu de l'art. 2 de la loi du 9 avril 1898, l'ouvrier dont le salaire annuel est supérieur à 2.400 fr. n'a droit qu'à une indemnité restreinte.

Pour savoir si la restriction de l'indemnité s'impose faut-il oui ou non tenir compte des retenues pour amendes encourues pendant l'année ?

En vertu de l'art. 3 de la même loi, l'ouvrier dont le salaire annuel est inférieur à 2.400 fr. a droit à une indemnité calculée sur le montant de son salaire annuel. Le total des amendes encourues viendra-t-il diminuer le salaire annuel et avec lui l'indemnité ? Que faut-il décider ? Il nous semble que l'amende constitue une créance distincte appartenant au patron, qui n'empêche pas la créance-salaire du maître.

L'interprétation traditionnelle que donne sur ce point la jurisprudence confirme absolument notre manière de voir. Nous verrons, en effet, qu'elle considère l'amende comme une clause pénale destinée à assurer l'exécution du contrat de travail. C'est bien reconnaître que c'est une créance indépendante, on nous objectera peut-être que les différents articles du règlement d'atelier constituent un tout indivisible ;

qu'on ne peut pas séparer celui qui règle le salaire horaire de celui qui édicte l'amende, et que la fixation de taux du salaire résulte de leur application simultanée.

Mais il nous semble qu'en argumentant ainsi on s'écarterait de la réalité des faits ; le règlement en réalité contient deux conventions distinctes : 1° La convention principale qui a pour objet la détermination du salaire ; 2° Une convention accessoire qui édicte la clause pénale ; de ces deux conventions naissent deux créances antagonistes appartenant l'une à l'ouvrier, l'autre au patron.

La question de la légalité des amendes a été plusieurs fois soulevée devant les tribunaux qui n'ont pas hésité à la proclamer. Citons en particulier deux exemples signalés par M. Hubert Valleroux (Contrat de travail p. 32) 1° Un arrêt de la Cour de cassation du 14 février 1866, S. 66, 1. 294. Il s'agissait dans l'espèce d'une ouvrière qui avait encouru une amende pour avoir contrevenu à un règlement d'atelier interdisant aux ouvrières d'entrer dans l'usine, chaussées de sabots. L'amende était de 10 fr. La contrevenante ayant subi la retenue, se pourvut devant le Conseil des prud'hommes qui reconnût la légimité de l'amende en se fondant sur ce qu'elle constituait une clause pénale tacitement acceptée ; mais le Conseil crut pouvoir réduire l'amende en invoquant l'art. 1236 du code civil lequel laisse au juge la faculté de

diminuer la peine civile fixée d'avance par les parties quand il y a eu exécution partielle de la convention. La Cour suprême cassa la décision du Conseil des prud'hommes en se fondant sur l'art. 1152 du C. C. qui oblige le juge à produire dans sa condamnation le montant de la clause pénale.

Dans le même sens, on peut citer un jugement du Tribunal de commerce de la Seine du 17 mars 1894 (*Droit*, 3 janvier 1895) qui rejette la demande formée par un cocher de la Compagnie des Omnibus réclamant le remboursement de toutes les amendes encourues depuis 12 ans qu'il était au service de la Compagnie.

Pour que le patron puisse infliger une amende, il faut que l'ouvrier ait été mis en demeure de prendre effectivement connaissance des articles du règlement d'atelier qui l'édicte ; qu'il sache quels sont les actes prohibés et la sanction qui punit la contravention. En mot, il faut que le règlement ait été l'objet de mesures de publicité effectives.

Reste à régler la question de la preuve : un ouvrier qui a contrevenu à un Règlement est frappé d'une amende ; il déclare n'avoir pas eu connaissance de ce règlement. Dans ce cas est-ce l'ouvrier qui sera présumé le connaître ou bien le patron aura-t-il à démontrer qu'il avait pris des mesures pour que l'ouvrier ait pu en avoir connaissance ?

Jusqu'à ces dernières années, la jurisprudence

admettait d'une façon unanime que l'ouvrier, par ce seul fait qu'il se faisait embaucher, devait être présumé avoir eu connaissance du Règlement; mais dans ces derniers temps, quelques décisions ont admis un système différent. (Conseil des Prud'hommes de Reims, 20 janvier 1896; Tribunal de Commerce de Nantes, 9 fév. 1889; *Journal des Prud'hommes*, 1889, p. 278).

Il nous semble que c'est au patron à prouver que l'ouvrier a eu (ou a été mis à même de prendre) connaissance du Règlement. Il prétend, en effet, que l'accord de volonté qui s'est réalisé entre lui et son ouvrier au moment de la formation du contrat de travail a porté sur ces points précis, sur les articles en question du Règlement; c'est à lui de le démontrer, conformément à l'art. 1315 du Code Civil. Le devoir du patron est donc, au moment où il embauche pour la première fois l'ouvrier, de lui donner connaissance du Règlement d'atelier, mais il fera bien et sagement en se préoccupant de se ménager des preuves constatant qu'il a rempli cette obligation : le moyen le plus simple consiste à remettre à l'ouvrier un exemplaire du Règlement, en exigeant de lui un récépissé ; mais le patron aurait satisfait pleinement, ce semble, à ses obligations, en faisant afficher le Règlement d'une manière apparente dans l'atelier. (Contra, Conseil des Prud'hommes de Reims, 20 janvier 1897.

La question des amendes a préoccupé, on peut le dire, tous les législateurs européens :

1° En Suisse, la loi fédérale du 25 mars 1877 crée un maximum d'amende ($\frac{1}{2}$ du salaire de la journée) et décide que le produit des amendes sera employé au profit des ouvriers ;

2° En Russie : Ukase du 3 juin 1886 ; maximum de l'amende $\frac{1}{3}$ du salaire quotidien ; le produit des amendes est employé au profit des ouvriers sous la surveillance des inspecteurs du travail ;

3° En Autriche : les lois du 2 mars 1884 et du 8 mars 1885, précisent un maximum d'amende. (Produit d'une journée de travail.)

En Allemagne : 1° Dans chaque fabrique comprenant plus de 20 ouvriers, il y a un ordre de travail, (analogue à notre Règlement d'atelier) ;

2° Les amendes sont employées dans l'intérêt des ouvriers ;

3° Les amendes ne doivent pas dépasser $\frac{1}{2}$ du salaire, sauf quand elles répriment :

a) Les violences envers les camarades ;

b) Les outrages aux mœurs ;

c) Les prescriptions relatives à la sécurité.

4° Ces ordres de travail sont homologués par l'autorité judiciaire inférieure après que les ouvriers ont été appelés à donner leur avis. Si l'autorité inférieure refuse l'homologation, on peut recourir à l'autorité supérieure ;

5° Les Règlements sont rendus publics : un exemplaire doit être remis à tout nouvel arrivant.

Angleterre : Loi du 14 août 1896. (Anti-trust Act.)

a) Les chefs d'industrie *ne peuvent faire* de convention avec leurs ouvriers en vue d'une retenue à opérer sur le salaire pour amendes, pour malfaçon ou détérioration de matières premières ou d'autres objets ou tous usages de fournitures, matières premières, outils, machines, lumière, chauffage, que si : b) les termes de la convention sont contenus dans un avis constamment affiché dans un ou plusieurs endroits accessibles à l'ouvrier, et dans une position telle qu'il puisse être facilement aperçu, lu et copié par les intéressés.

c) La convention spécifie les actes ou omissions pour lesquels ces retenues peuvent être imposées, ainsi que leur montant et les bases d'après lesquelles elles doivent être déterminées.

d) Ces retenues se rapportent à un acte ou à une omission qui cause ou est de nature à causer au chef d'industrie un dommage ou une perte, ou une interruption ou un préjudice à ses affaires.

e) Le montant de la retenue est juste et raisonnable, eu égard à toutes les circonstances des cas.

f) Un écrit indiquant la cause de la retenue ou du paiement ainsi que de son montant, est remis à l'ouvrier à chaque retenue ou paiement.

g) Les chefs d'industrie ayant fait une convention prévue par la présente loi sont tenus de produire aux

lieux et temps fixés par l'inspecteur, le contrat ou une copie de ce contrat. L'inspecteur a le droit de prendre copie de tout ou partie de ce contrat.

h) Les chefs d'industrie doivent tenir un registre où seront inscrites les retenues et paiements faits en vertu de semblables contrats, en ayant soin de spécifier le montant de la retenue ainsi que la nature de l'acte ou de l'omission pour lequel elle a été imposée.

Législation française. — En France, nous n'avons aucune loi réglementant la matière; ce n'est pas dire qu'elle n'ait pas préoccupé le législateur. Un projet de loi a, en effet, été voté par la Chambre des députés qui en décide la suppression.

ART. 4. p. 1. — Tout règlement d'atelier doit, pour être efficace, avoir été déposé depuis un mois au moins au secrétariat du Conseil des Prud'hommes, ou à défaut, au greffe de la justice de paix et affiché bien en vue dans les ateliers.

P. 2. — Il est interdit à tout chef d'industrie ou de commerce, à toute administration publique ou privée d'imposer à leurs employés, ouvriers et apprentis, des amendes, des retenues par mesure disciplinaire, ou des mises à pied ayant pour conséquence une diminution de salaire. La réduction du salaire pour malfaçon ou pour toute autre cause devant entraîner la réparation d'un préjudice causé au patron, ne tombe pas sous l'application des dispositions du présent article, et, s'il y a contestation, elle sera jugée sui-

vant les règles de droit en matière de dommages intérêts.

Que l'on admette ou que l'on repousse le système des amendes, il est bien difficile de ne pas trouver dans ce texte matière à critique. Le § 2 de l'art. 4 supprime les amendes, mais on peut dire qu'il les rétablit immédiatement. Il ne faut pas s'imaginer en effet que les amendes sont édictées par le patron dans un but de tracasserie pure, par une manie de réglementation ; elles ont très généralement pour but de prévenir l'accomplissement d'actes qui causent un préjudice immédiat au patron ou peuvent du moins lui en causer éventuellement. L'interdiction de fumer et l'amende qui la sanctionne ont pour but d'éviter le danger des incendies ; l'interdiction signalée plus haut faite au personnel de pénétrer dans l'usine chaussé de sabots se rattache au maintien de la propreté et du bon entretien des ateliers. A plus forte raison, les amendes qui répriment les querelles, retards, inexactitudes et en général tous les actes qui désorganisent le travail, prévoient-elles des faits qui causent un préjudice immédiat au patron. Bien rares seraient donc les cas dans lequel le patron ne pourrait pas arguer de la disposition dite exceptionnelle de l'art. 4, § 2, pour légitimer la perception de l'amende.

Néanmoins, telle qu'elle se comportait, cette disposition a paru au Sénat inopportune et dangereuse. Il

a refusé de sanctionner la suppression de l'amende, se contentant d'édicter les dispositions suivantes : 1° L'amende ne peut être légalement exigée par le patron que si elle est édictée par un Règlement d'atelier soumis à une publicité effective ; 2° Elle ne doit pas dépasser la moitié du salaire ; 3° L'amende doit être employée dans l'intérêt des ouvriers (le patron devra verser le montant intégral des amendes dans la caisse de secours ou la caisse de retraite).

La Chambre des Députés, à laquelle le projet ainsi amendé a été renvoyé, admettra-t-elle cette modification ? C'est très peu probable : la commission du travail par l'organe de son rapporteur (Rapport du 1^{er} juillet 1899), se prononce nettement pour la suppression des amendes. Quelle est la meilleure de ces deux solutions législatives ? Faut-il réglementer les amendes ou les supprimer complètement ? Il nous semble qu'il est difficile de supprimer complètement les amendes. L'industrie moderne exige une discipline du travail que l'on n'obtient pas sans une sanction pécuniaire. Il suffit qu'un ouvrier manque à son poste pour qu'une équipe tout entière se trouve désorganisée ; il suffit d'une contravention aux dispositions concernant la sécurité pour qu'une catastrophe épouvantable se produise. Il nous semble que la loi du 9 avril 1898 en rendant le patron responsable des accidents qui se produisent dans le travail, sans que l'ouvrier ait à prouver qu'il y a eu faute de la part

du patron, serait absolument inéquitable, si ce dernier n'avait pas entre les mains un moyen de coercition effectif pour garantir le maintien de l'ordre et de la discipline dans son usine. Quelle destination faut-il donner à l'amende ? Il nous semble que le patron n'a pas de titre bien sérieux pour en réclamer l'attribution à son profit. Si l'on se place en présence de la réalité des choses, on constate que la raison d'être de l'amende est bien moins de réparer le préjudice subi par le patron que de faire supporter une perte sèche au contrevenant et par ce moyen l'empêcher de récidiver : A ce point de vue, elle se rapproche plus de l'amende proprement dite que de la clause pénale.

C'est donc avec raison que le projet sénatorial décide que l'amende sera versée dans les caisses de secours des ouvriers : C'est le système qui a été adopté dans toutes les usines et entreprises bien organisées (Compagnie des Omnibus de Paris ; Usine de Baccarat). On évite ainsi l'un des dangers les plus considérables du système des amendes : le patron trouvant dans le produit des amendes un bénéfice net de tous frais supplémentaires est poussé à les multiplier sans raison légitime dans un but de lucre. Pour cela, il fait surveiller le personnel ouvrier par des inspecteurs chargés de constater des contraventions et qui, suivant les lieux, sont rémunérés au moyen d'un tant % sur le produit des amendes ou sont obligés d'en infliger journellement un nombre

minimum à peine de renvoi. En Russie, avant l'ukase du 3 juin 1886, il y avait des usines où le surveillant devait s'arranger de manière à infliger 200 amendes de 5 kopecks par mois à peine de renvoi. C'est sans doute cette multiplication exagérée des amendes qui explique le nombre de grèves auxquelles elles ont donné lieu.

En 1896, il y a eu 26 grèves ayant pour objet la demande de la suppression ou de la diminution des amendes (soit 5,5 % de la totalité des conflits de l'année). — Nombre total des grévistes, 3,776.

En 1897, 9 grèves (soit 2,5 % de la totalité des conflits de l'année) 1,635 grévistes (2,35 % du nombre total).

SECTION II.

RETENUES POUR MALFAÇON, REBUTS, ETC.

L'ouvrier qui se fait embaucher dans un métier déterminé est censé par le fait déclarer implicitement qu'il a l'instruction et l'habileté techniques nécessaires pour l'accomplissement de la tâche qu'il assume. Il doit donc apporter dans l'exécution de son travail la capacité d'un ouvrier de valeur moyenne (*debet prastare peritiam artis*). Pour le stimuler à bien exécuter son travail, le patron peut employer deux moyens : il peut accorder des primes à la bonne fabrication, ou, si l'ouvrier a fait de mauvaise besogne, lui imposer

ser une retenue sur son salaire. De ces deux systèmes, celui des retenues est de beaucoup le plus employé, parce que c'est celui qui convient le mieux à la fabrication des produits de qualité moyenne, objet principal de notre industrie démocratisée ; d'ailleurs le système des amendes est de beaucoup celui qui donne les meilleurs résultats au point de vue de la diminution des déchets : MM. Villeroy et de Bock, fabricants de faïence à Mettlain, ayant substitué ce système à l'autre virent les déchets tomber de 8 1/2 % à 2 %. Ces retenues pour malfaçon sont-elles légitimes ? Pour nous, oui, mais à deux conditions : 1° Que ces retenues ne soient pas exagérées ; 2° Que le taux de salaire soit déterminé en tenant compte du danger que court l'ouvrier de subir des diminutions de ce chef. Il serait équitable de donner à l'ouvrier un certain nombre de rebuts qui ne donneraient lieu à aucune retenue et qui correspondraient aux maladresses que commet habituellement un ouvrier capable : C'est là, à un point de vue différent de celui que l'on considère généralement, un risque professionnel qui ne doit pas retomber sur l'ouvrier. Pour que la malfaçon puisse donner lieu à une retenue, il faut que ce soit la conséquence d'une maladresse de l'ouvrier ; par contre la retenue ne se comprend pas dans le cas où la mauvaise qualité du produit fabriqué tient à un vice de la matière première ou d'un mauvais fonctionnement de la machine. Par exemple on

donne à tailler à l'ouvrier en pierres fines une pierre qui est impropre au clivage. (Encore dans ce cas, l'ouvrier peut-il encourir une certaine responsabilité qui pourra se traduire par une retenue quand il a soumis la matière première à un travail auquel il aurait pu constater par un examen facile qu'elle était absolument impropre. Ainsi pour reprendre notre exemple, l'ouvrier tailleur de pierres fines pourrait se voir reprocher avec raison de ne pas avoir remarqué par l'apparence extérieure du diamant, qu'il ne supporterait pas la taille).

Le fait que le contremaître a assisté à l'exécution du travail n'empêche pas l'ouvrier de répondre pécuniairement de ses malfaçons; sans doute le contremaître a généralement pour mission d'aider ses subordonnés dans l'exécution du travail, de leur donner des conseils techniques; mais cela n'enlève pas à l'ouvrier sa responsabilité: ce n'est pas un apprenti. Par contre l'ouvrier cesserait de répondre de ses malfaçons, dans le cas où le patron l'aurait engagé sachant qu'il ignore complètement son métier: C'est ce qui arrive souvent quand, au cours d'une grève, le patron qui ne veut pas faire de concessions recourt à des équipes improvisées. (Cours de cassations 15 février 1892 — *Journal des Prud'hommes*, 1892, p. 197).

En général le taux de la retenue pour malfaçon est déterminé par les règlements de l'atelier, comme

pour les amendes. Par exemple, dans une verrerie, il sera dit que les bouteilles mises au rebut ne seront pas payées à l'ouvrier. Dans une fabrique de porcelaines, il sera dit que l'ouvrier qui brisera un objet subira une retenue de 1 franc. Dans ce cas, la même question se pose, que nous avons examinée en ce qui concerne les amendes : la retenue pour malfaçon diminue-t-elle le montant du salaire, ou est-elle une créance indépendante appartenant au patron ? Nous ne revenons pas sur les intérêts pratiques de la question. Le problème nous paraît être beaucoup plus délicat qu'en ce qui concerne les amendes. Car on peut considérer avec assez de justesse, surtout dans le cas particulier des rebuts, que le travail mal fait ne compte pas pour la détermination du salaire, ce qui tendrait à faire penser que la retenue pour malfaçon empêche la créance-salaire de naître.

Néanmoins, le plus généralement, on devra considérer la retenue pour malfaçon comme une créance indépendante fondée sur ce que la malfaçon fait subir dans tous ces cas au patron une perte sèche : perte de matière première, perte de forces motrices, perte de combustible. Cela est si vrai que dans certaines industries qui emploient des matières premières de très grande valeur, on conçoit que la malfaçon puisse faire naître au profit du patron une créance supérieure au montant du salaire. Citons par exemple le travail des pierres précieuses, de la joaillerie, etc.

C'est dans l'examen des termes mêmes du Règlement qui édicte les retenues pour malfaçon qu'il faut aller chercher quelle est la nature de la retenue ; si ces termes sont obscurs, il faut considérer en principe la retenue comme une créance indépendante du patron.

Il peut y avoir quelquefois des difficultés pour déterminer quel est l'ouvrier auteur de la malfaçon et qui doit supporter le poids de la retenue.

C'est ce qui arrive en particulier dans le cas où, par suite de la division du travail, l'objet manufacturé passe par les mains de toute une série d'ouvriers qui effectuent sur lui chacun une main-d'œuvre spécialisée. Souvent quand l'objet aura passé par la dernière phase de la fabrication, on s'apercevra qu'une maladresse d'un des ouvriers qui y ont travaillé successivement le rend impropre à l'usage. Généralement la nature même de la tare qui existe dans l'objet manifestera l'auteur de la maladresse ; dans le cas contraire la retenue devra porter sur le salaire de l'ouvrier aux mains duquel la tare est découverte ; car il est présumé avoir reçu l'objet en bon état, et s'il l'a reçu en mauvais état, tant pis pour lui, il a commis une faute. La réception de l'objet par le patron éteint son droit de prélever une retenue pour malfaçon, au moins quand la malfaçon est apparente. On se demande s'il en est de même dans le cas où la tare qui existe dans l'objet est invisible. Il nous semble

qu'il n'y a pas lieu de distinguer ; il n'y a pas en cette matière de théorie des vices rédhibitoires ; d'ailleurs il faudrait admettre que le patron peut prélever la retenue pendant 30 ans, ce qui est difficilement admissible.

En général, dans les industries françaises, les malfaçons sont constatées par un agent du patron, par un surveillant payé et entretenu par lui ; les ouvriers n'exercent aucun contrôle sur cette opération. C'est là une situation des plus dangereuses pour l'ouvrier, car le patron a tout intérêt à multiplier le nombre des retenues, dont le montant constitue pour lui une économie sur le salaire. Il exerce donc une pression par divers moyens sur l'agent qui est sous sa dépendance pour l'amener à multiplier les retenues pour malfaçon ou les déchets.

Un exemple emprunté à des événements bien connus nous montrera quel parti un patron peu scrupuleux peut tirer de combinaisons de ce genre au détriment de ses ouvriers. Nous l'empruntons à un article de la *Science sociale*, de M. de Seilhac. Il se rapporte à la fameuse grève des ouvriers de M. Rességuier, à Carmeaux (année 1896, p. 183). « Avant la grève générale de la verrerie en 1891, les bouteilles rebutées n'étaient pas payées à l'ouvrier qui se plaignait de les voir charger sur les wagons avec les autres bouteilles, et vendues au même prix. La grève de 1891 fit obtenir aux ouvriers la casse des rebuts.

Le résultat fut qu'au lieu de 30 rebuts qui étaient auparavant comptés en moyenne dans la journée d'un ouvrier, sur 600 bouteilles qu'il fabriquait, on n'en trouva plus qu'une moyenne de 8 à 10 rebuts et cela s'explique facilement. Toutes les bouteilles rebutées devant être impitoyablement cassées, le dommage était désormais pour le patron le même que pour l'ouvrier ; les choisisseurs se montraient donc fort larges, et les rebuts étaient réduits à leur minimum au grand avantage des ouvriers. M. Rességuier feignit de trouver la combinaison trop peu favorable à ses ouvriers, et il essaya de le leur faire admettre par l'arrangement et le calcul suivants : « Nous ne casserons plus les rebuts, mais nous vous payerons à moitié prix ceux qui seront vendables.

Eh ! répliquèrent les ouvriers, si on nous compte comme rebuts la moitié de notre production ? — N'ayez aucune inquiétude, répondit M. Rességuier. Pour qu'il ne puisse y avoir aucun abus, nous fixerons le maximum des rebuts à 25. S'il y en a plus de 25, ils seront tous cassés : ce sera comme dans le régime actuel. S'il y en a moins, on fera un second choix, et tous ceux qui seront vendables vous seront payés à moitié prix. Vous avez tout avantage, car si par exemple vos 25 rebuts sont vendables comme 2^e choix, puisque je vous les payerai à moitié prix, c'est-à-dire sur le pied de 2 francs le 100, ce sera 0 fr. 50 que vous gagnerez, et que vous n'auriez pas eu sous le régime de la casse. »

Le sophisme était évident, quoique bien présenté. En effet, sous le régime de la casse, l'intérêt du patron, comme de l'ouvrier, était de réduire les rebuts, si bien qu'ils étaient tombés, nous venons de le voir, d'une moyenne de 30 à une moyenne de 10. Mais sous le régime de M. Rességuier, l'intérêt du patron au contraire était d'élever autant que possible les rebuts au maximum admis de 25, parce qu'au 2^e choix, il aurait eu, en supposant toujours une douzaine de bouteilles inacceptables, une moyenne de 15 bouteilles vendables qu'il aurait payé moitié prix à l'ouvrier au lieu de lui en payer le prix entier. C'était une perte claire pour l'ouvrier, bien loin que ce fût pour lui un bénéfice. »

Il semble que des clauses de cette nature sont adoptées dans beaucoup d'établissements du même genre. Car voici ce que nous lisons dans les Règlements d'atelier de la Société anonyme de Bruai :

Art. 21. — Toute marchandise rebutée par le magasinier ne sera pas payée à l'ouvrier.

Art. 22. — L'ouvrier qui, par colère ou vengeance, briserait les bouteilles qui auraient été rebutées, sera non seulement passible d'une amende de 20 francs mais traduit devant les tribunaux.

La convention par laquelle l'ouvrier accepte de subir des retenues en raison de malfaçons dont la constatation est abandonnée à la discrétion d'un agent du patron (choisisseur, magasinier, contrôleur)

est-elle valable ? Il semble bien difficile de le nier sérieusement, quelque draconienne d'ailleurs et quelque dangereuse qu'elle soit pour l'ouvrier. On ne peut pas considérer en effet comme nulle l'obligation contractée par l'ouvrier de subir la retenue en se fondant sur ce qu'aux termes de l'art. 1174 elle est subordonnée à une condition potestative. En effet, il faut remarquer : 1° Que seule la condition purement potestative annule l'obligation, alors que la condition qui nous occupe rentrerait tout au plus par sa nature dans la catégorie des obligations simplement potestatives ; 2° Que la condition qui nous occupe ne se réalise pas dans la personne du débiteur, mais d'un tiers, ce qui est tout différent au point de vue de l'application de l'art. 1174, sans que l'on ait à se préoccuper en aucune façon des liens de subordination qui unissent ce tiers au débiteur.

Mais si la convention qui nous occupe est dans le droit français actuel parfaitement correcte au point de vue juridique, ce n'est pas dire qu'en législation, il n'y aurait pas lieu d'en atténuer les effets par une disposition légale. Il semble qu'il est indispensable pour le maintien de la bonne harmonie et pour éviter les abus de décider que les ouvriers, quels que soient les termes de leurs conventions avec le patron, auront toujours le droit de participer aux opérations de triage, de vérification ou d'essai effectués pour le compte du patron, de manière à empêcher que les

retenues pour malfaçon ne dégénèrent en une forme de Truck. C'est ce qui a été fait en Angleterre par la loi de 1860 qui a décidé que les ouvriers pourraient toujours avoir des checkweighers payés par eux pour contrôler les mesurages, triages, etc. En cas de désaccord entre le représentant du patron et celui des ouvriers, il y a un arbitrage organisé d'avance.

De même en Belgique, la loi du 16 août 1887, article 10, décide : « Nonobstant toutes conventions contraires, l'ouvrier a toujours le droit de contrôler les mesurages, pesées et autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité d'objets par lui fournis ou de fixer le montant du salaire. »

Il y a là des modèles qu'il y aurait avantage à suivre.

SECTION III.

RETENUES POUR AVANCES FAITES PAR LE PATRON

A L'OUVRIER.

A) *Historique.* — La loi du 22 Germinal, an XII, dans ses articles 7, 8 et 9, règle la situation de l'ouvrier auquel le patron a fait des avances de nature quelconque, de manière à donner toutes garanties à celui-ci.

Le système adopté pour assurer au patron le remboursement de ses avances repose tout entier sur

l'institution du livret ouvrier. On appelait ainsi une pièce administrative que l'ouvrier devait toujours posséder sous peine d'encourir une amende de simple police, lui et le patron qui l'employait. Ce livret contenait le nom et le signalement de l'ouvrier : au moment de l'embauchage, l'ouvrier devait le présenter au patron qui y portait une mention d'entrée. Si au cours du travail, le patron faisait à l'ouvrier une avance, il en faisait mention sur le livret : tant que l'ouvrier n'avait pas remboursé au patron l'intégralité de la somme, ce dernier avait le droit de conserver le livret, ce qui mettait l'ouvrier dans l'impossibilité de travailler dans un autre atelier, et le tenait à la discrétion de son créancier qui se payait sur ses salaires. Il y avait là une situation très rigoureuse pour l'ouvrier que l'on a pu comparer sans trop d'exagération à celle du nexus en droit romain, ce demi-esclave que le créancier faisait travailler pour son compte. Quand le patron consentait bénévolement à rendre la liberté à l'ouvrier en lui restituant son livret, il obtenait un privilège sur les salaires à venir au moyen d'une inscription portée sur le livret.

Cette législation donna lieu aux réclamations les plus vives : on vit des ouvrières dentelières le régime du livret était applicable aux deux sexes qui, gagnant un salaire de 0 fr. 40 par jour, devaient au patron 300 francs d'avances. Elles pouvaient donc se voir forcées de faire 750 journées de travail sans recevoir un centime sur leur salaire.

La loi du 14 mai 1851 améliora cette situation à deux points de vue : 1° Elle interdit au patron de retenir le livret, ce qui avait pour effet de rendre la liberté à l'ouvrier ; 2° Elle limitait le privilège du patron sur les salaires futurs pour avances à 30 fr.

En 1862, il fut question de supprimer le livret, ce qui aurait amené en même temps la suppression du privilège. Cette réforme fut en effet réclamée en même temps que celle qui avait trait à l'art. 1781, par les ouvriers de l'Exposition ; mais elle échoua devant la résistance des Chambres de Commerce consultées sur l'opportunité de la mesure. Néanmoins la loi du 2 juillet 1890 amena la suppression du livret et du privilège du patron pour avances. Il en résultait que le patron se trouvait dans la situation d'un créancier de droit commun. Si l'ouvrier après avoir reçu l'avance le quittait, il avait le droit de mettre saisie-arrêt sur ses salaires dans les termes du droit commun ; et si l'ouvrier continuait à travailler chez lui, la compensation entre le salaire et l'avance fonctionnait jusqu'à extinction de cette dernière dette.

B) Loi du 12 janvier 1895. — La loi du 12 janvier 1895 a modifié cet ordre de choses ; le législateur a considéré qu'il importait de détailler les différentes créances que le patron peut avoir contre son ouvrier, pour leur appliquer un traitement différent au point de vue de la compensation avec le salaire, selon qu'il les jugeait intéressantes, indifférentes ou fâcheuses.

A ce point de vue, on peut ranger les avances du patron en 3 catégories :

1° Créances pour lesquelles la compensation est admise sans limitation.

Ces créances sont :

a) Celles qui résultent de fournitures d'outils ou d'instruments de travail.

b) Celles qui résultent de fournitures de matières premières ou de matériaux.

c) Celles qui résultent d'avances d'argent faites pour permettre à l'ouvrier l'acquisition de ces objets.

Ce sont là des avances indispensables à l'ouvrier pour l'exercice de sa profession : les outils constituent pour lui un premier capital irremplaçable qu'il ne peut se procurer au moment de son entrée dans la corporation que par le crédit ; et chez qui l'ouvrier trouverait-il ce crédit, sinon chez le patron ? (Cependant les Trades-Unions anglaises ont résolu le problème par la mutualité. Voir Paul de Rouziers. — *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 75.). Quant aux matières premières, matériaux, etc., ils sont remis à l'ouvrier pour qu'il y applique une certaine main-d'œuvre ; si celui-ci manque à les représenter, il tombe le plus souvent sous le coup de l'art. 406 du Code pénal qui réprime l'abus de confiance ; l'exactitude loyale de cette obligation de restitution est d'ailleurs la condition fondamentale de l'harmonie et

de la confiance dans les rapports du patronat et des travailleurs. Il importe donc que le patron ne soit pas désarmé vis-à-vis de l'ouvrier indélicat. Quant aux avances d'argent destinées à l'acquisition de ces outils, matériaux, etc., on doit logiquement leur appliquer le même régime ; et c'est avec raison que le Sénat réclama l'adjonction de cette dernière catégorie aux deux premières. Dans le cas où il y aurait désaccord au moment du règlement du salaire sur la destination de l'avance d'argent qui aurait été faite, ce serait au patron à établir qu'elle avait pour but de permettre à l'ouvrier l'acquisition des outils, matériaux, etc., car invoquant une cause de compensation, il est dans le cas prévu par l'art. 1315, p. 2.

Reus excipiendo fit actor.

Cette destination étant un simple fait matériel, le patron a le libre choix de ses moyens de preuve. Il ferait d'ailleurs prudemment de recourir à une pré-constitution de preuve en faisant par exemple signer à l'ouvrier, au moment de la remise des fonds, un reçu libellé en termes équivalents à ceux-ci :

Reçu de mon patron, M. X..., la somme de... avance sur mes salaires à venir destinée à l'achat d'une trousse de serrurier.

On peut remarquer que la loi a fait échec en cette matière (en apparence au profit du patron, mais au fond dans l'intérêt du crédit de l'ouvrier) à toutes les règles fondamentales de la compensation. En effet,

aux termes de l'art. 1291, la compensation pour opérer suppose trois conditions : 1° Identité d'objet ; 2° Exigibilité ; 3° Liquidité, Or, sauf dans le 3° cas, il manque la condition d'identité d'objet et de liquidité. Néanmoins la compensation aura lieu, mais comme la valeur des objets fournis n'est pas évaluée, il faudra bien qu'une convention ou un jugement fasse l'évaluation en question. Mais cette opération n'a pas pour objet de rendre possible la compensation : elle détermine seulement sans champ d'application.

Chose remarquable : la compensation s'opère sans aucune limitation ; il faut en conclure que le patron a le droit de conserver par devers lui tout le salaire tant que quelque chose lui est dû. Cela peut avoir pour effet de placer l'ouvrier dans une situation momentanément très précaire.

Nous verrons plus loin que les créanciers ordinaires de l'ouvrier ont le droit de saisir $1/10^e$ du salaire qui peut être cédé également à concurrence de $1/10^e$. Dès lors on peut prévoir un conflit possible entre les créanciers ordinaires ou le cessionnaire et le patron.

Pas de difficulté si les $8/10^e$ réservés au patron suffisent à le remplir de sa créance, mais qui dans le cas contraire ? La créance du patron pour fournitures est égale ou supérieure au salaire.

Il nous semble qu'il faut distinguer deux hypothèses :

1° *La saisie-arrêt ou la cession est antérieure à la naissance de la créance-salaire.* Dans ce cas, il nous semble que le patron ne pourra exercer son droit qu'à concurrence des 8/10^e, car au moment où la saisie-arrêt a été mise, la compensation ne pouvait fonctionner faute de créance antagoniste à celle du patron. Si nous nous transportons maintenant au moment de la naissance de la créance-salaire, nous constatons que par l'effet du jugement de validité ou de la cession, aussitôt que la créance est née, elle s'est trouvée transportée en un instant de raison de la tête de l'ouvrier sur celle du saisissant ou du cessionnaire. On nous objectera que la compensation une fois réalisée a un effet rétroactif au jour de la fourniture faite par le patron qui pourra ainsi exercer un droit sur la totalité du salaire. (Voir en ce sens M. Desailly, thèse de doctorat. — Etude sur la loi du 12 janv. 1895). Nous ne contestons pas que le législateur, usant de son autorité toute-puissante dans le domaine du droit pur, eût pu adopter ce système et l'imposer aux interprètes ; seulement il faudrait nous montrer qu'il l'a fait : c'est ce dont on ne se préoccupe pas. D'ailleurs aucun texte ne le prouve. On nous objectera encore que c'est là le seul moyen de conserver à l'ouvrier son crédit auprès du patron. Nous répondrons : 1° que le patron exerce un droit privatif et exclusif sur les 8/10^e du salaire, ce qui lui crée une situation très analogue à celle d'un créan-

cier privilégié et constitue un retour assez remarquable vers la législation antérieure à 1895 ; 2° que le patron a le droit de faire comme tout autre créancier une saisie-arrêt sur le $1/10^{\text{e}}$ saisissable et de se faire céder le $1/10^{\text{e}}$ cessible pour dans le premier cas venir en concurrence avec tout autre saisissant et dans le deuxième cas rendre toute cession impossible.

2° Hypothèse. — *La saisie-arrêt ou la cession est postérieure à la naissance de la créance-salaire.* — Dans ce cas elle est nulle, car elle porte sur une créance qui, à ce moment, a cessé d'exister par l'effet de la compensation.

Créance résultant d'avances en argent faites par le patron.

Nous avons vu que la loi fait un traitement de faveur à certaines avances en argent, en raison de leur destination spéciale ; en dehors de ce cas, les avances en argent bénéficient encore d'un régime de faveur, mais moins exceptionnel. Si la loi de 1895 ne dérogeait pas en cette matière aux principes de la compensation, celle-ci devrait atteindre l'intégralité du salaire aux termes de l'art. 1291 du C. C. L'art. 5 de la loi décide que le patron ne pourra se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas $1/10^{\text{e}}$ du salaire. Ce $1/10^{\text{e}}$ du salaire qui est distinct du $1/10^{\text{e}}$ cessible et du $1/10^{\text{e}}$ saisissable, gage des créanciers ordinaires, constitue le gage particulier du patron : aucun autre créancier ne peut venir en con-

currence avec lui sur cette portion du salaire. Il peut d'ailleurs opérer une saisie-arrêt pour venir en concurrence avec les autres créanciers sur le 1/10^e saisissable ou se faire céder le 1/10^e cessible. C'est donc encore une situation de faveur. Il importe en cette matière de distinguer l'avance de l'acompte. En effet, l'acompte n'est autre chose qu'un paiement du salaire exécuté par le patron en dehors des conditions prévues dans le contrat de travail et le plus généralement sur la demande de l'ouvrier qui a besoin de faire face à des nécessités pressantes et imprévues. La loi nous dit dans l'art. 5 *in fine* que ces acomptes ne sont pas considérés comme une avance; donc quand sera venue l'époque normale de la paye, le patron ne devra que le surplus. Mais comment distinguer dans une remise de fonds déterminée ce qui constitue un acompte ou une avance? C'est bien simple : constitue un acompte la partie de la remise qui correspond au travail à ce moment effectué.

Exemple : Un ouvrier a accepté de travailler dans les conditions suivantes : le salaire est de 5 fr. par jour et le règlement a lieu à la quinzaine. Au bout de 7 jours, le patron lui remet 50 fr. Cette remise constitue un acompte à concurrence de 35 francs et une avance de 15 francs.

Créances provenant de fournitures en nature autres que celles consistant en outils, matériaux, etc.

Quand le patron a fait de pareilles fournitures,

aucune compensation ne s'opère. Le patron ne peut recouvrer le montant de sa créance qu'en opérant une saisie-arrêt entre ses propres mains, à concurrence du 1/10^e saisissable comme le ferait tout autre créancier. Cette disposition a été faite avec l'intention bien marquée d'atteindre les économats patronaux dont nous avons déjà décrit le fonctionnement. Au cours de la discussion, M. Jourde les attaqua avec vigueur, M. Boule les défendit et M. Jules Simon reconnut qu'ils ne constituaient pas une institution à favoriser (Voyez Dalloz, 1895, 2^e vol., 4^e partie, p. 16). Nous avons d'ailleurs déjà fait remarquer que conformément aux prévisions de M. Jules Simon, la disposition légale qui nous occupe n'a pas tué l'Economat, mais a eu seulement pour effet de modifier les conditions de leur fonctionnement.

Maintenant que nous en avons fini avec les avances patronales, nous pouvons faire remarquer la singulière évolution de la législation en cette matière au cours de ce siècle. Partie avec la loi de Germinal an XI d'une vue très favorable aux intérêts du patron, elle leur sacrifiait l'indépendance et le crédit de l'ouvrier; peu à peu cette indépendance lui a été rendue, son crédit rétabli, pendant que le patron voyait sa situation se rapprocher sensiblement de celle de tous les autres créanciers de l'ouvrier.

SECTION IV

RETENUES OPÉRÉES PAR LE PATRON POUR ASSURER
L'OUVRIER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

Avant la loi du 9 avril 1898, l'ouvrier, pour avoir droit à une indemnité en cas d'accident survenu dans l'exécution de son travail devait établir que cet accident était causé par une faute du patron. C'était l'application pure et simple de l'art. 1382. Il en résultait que quand aucune faute n'était imputable au patron (ou à ses représentants dont il répondait aussi aux termes de l'art. 1384), l'ouvrier supportait seul les conséquences de son imprudence ou de sa maladresse. C'est la théorie de la faute délictuelle dans laquelle le fardeau de la preuve incombe à l'ouvrier. Il est vrai que la jurisprudence avait en cette matière singulièrement amélioré la situation des travailleurs, en se montrant d'une sévérité de plus en plus grande dans l'appréciation des actes susceptibles de constituer la faute patronale. C'est ainsi, pour ne citer que deux exemples qu'elle considérait comme en faute le patron qui avait commandé un travail d'une exécution périlleuse à un ouvrier dont la capacité professionnelle était insuffisante, ou encore celui qui avait négligé d'adopter un perfectionnement d'outillage qui, dans une industrie par elle-même peu dangereuse, supprimait tout danger d'accident (T. de la Seine, 25 avril 1882, *Journal des Prud'hommes*, 1883,

p. 76 ; Cour d'appel de Lyon, 12 janv. 1893, *la Loi* du 16 janv. 1894).

Certains arrêts allèrent même plus loin dans cette voie, considérant que le patron devait protéger l'ouvrier contre sa propre maladresse. « Attendu que la Compagnie de chemin de fer doit, abstraction faite des règlements prescrits, assurer la sûreté de ses employés. . . . ; qu'elle doit même chercher à les préserver contre leur propre maladresse et autres manquements personnels. (Cour d'appel de Besançon, 30 mai 1874. S. 74. 2. 204. Dans le même sens : Amiens, 15 nov. 1883. S. 83. 2 p. 3 et 6).

L'ouvrier avait donc toute chance dans l'état de la jurisprudence d'obtenir une indemnité en cas d'accident survenu au cours du travail ; mais cela ne constituait pourtant pas une certitude d'autant plus que certains tribunaux persistaient, exceptionnellement, à faire en cette matière une application plus parcimonieuse et plus étroite de la théorie de la faute.

De là le recours très général à l'assurance-accident. Il nous faut voir maintenant de près dans quelles conditions cette assurance était contractée. 1° Dans quelques cas d'ailleurs très rares, l'ouvrier contractait personnellement une assurance pour le cas d'accident ; 2° Le plus généralement, on recourait à l'assurance collective. Dans ce système, c'est le patron qui contracte une double assurance : 1° Une assurance pour le compte de ses ouvriers ; 2° Une assurance

pour son compte destinée à le couvrir des responsabilités qu'il doit encourir en vertu de l'art. 1382. Ce système n'allait pas sans inconvénients graves pour l'ouvrier : nous avons vu qu'étant donnée la tendance de la jurisprudence, l'ouvrier en cas d'accidents survenus dans le travail avait les plus grandes chances d'obtenir une indemnité. Or l'assurance collective coûtait à l'ouvrier un prix excessif.

En effet, le patron, au moyen d'une retenue, récupérait contre les ouvriers les primes par lui versées à la Compagnie d'assurance et trop souvent la retenue servait à payer non seulement la prime correspondante à l'assurance des ouvriers, mais aussi celle afférente à l'assurance patronale; nous verrons que la jurisprudence n'a pas réagi avec une énergie suffisante contre cette combinaison inéquitable au premier chef, car elle aboutit à faire payer à l'ouvrier une dette patronale.

Il nous faut maintenant établir la nature des rapports juridiques créés par le contrat.

1° Rapports des ouvriers et de la Compagnie d'assurances :

Des auteurs et des décisions de justice ont reconnu aux ouvriers une action directe contre la Compagnie. On a imaginé pour cela des constructions juridiques variées et on a dit qu'il y avait là

a) Une gestion d'affaires. (Cas. Ch. civ. Rejet, 1^{er} juillet 1885. Dalloz, P. 86. 1. 201.

b) Une stipulation pour autrui. (Rennes, 22 mars

1885 D. 83. 1. 201 ; Amiens, 6 janv. 1886 D. 86. 201, *Journal des Assurances*).

c) Une action oblique, mais renforcée par un privilège sur la créance du patron contre la Compagnie. (S. 85. 1. 409, note de M. Labbé).

Mais toutes ces constructions tombent devant les termes généralement très formels de la police d'assurance conçue à peu près ainsi : « L'assurance étant contractée au nom et pour le compte du patron, l'ouvrier n'a ni droit ni action contre la Compagnie pour le règlement de l'indemnité. » La Compagnie entend ne pas devenir créancière ni débitrice directe des ouvriers : elle a pour cela ses raisons. Il lui est bien plus commode de substituer un débiteur unique et solvable à un nombre considérable de débiteurs sans aucune surface à l'encontre desquels il faut souvent exercer des poursuites dispendieuses.

2° Rapports des ouvriers et du patron. — Dès lors, c'est entre le patron et l'ouvrier qu'il nous faut rechercher des liens de droit. Le patron est personnellement tenu de payer aux ouvriers l'indemnité qu'il a pu toucher de la Compagnie en cas d'accident. Mais à quel titre ? M. Planiol, dans une note sous Dalloz 93, 2. 121, a proposé une théorie très ingénieuse : on doit considérer le patron comme un assureur qui s'exonère immédiatement de la totalité des risques au moyen d'une réassurance.

Si on fait dire à l'ouvrier : « Trouvez-moi un assu-

reur », on lui fait faire un marché de dupe, car l'assureur que le patron trouve se dérobe devant l'ouvrier ; autant dire qu'il n'en trouve pas. Il faut donc que le patron assume lui-même et personnellement la qualité d'assureur de ses ouvriers. Qu'on ne s'en effraye pas pour lui : il ne sera pas assureur isolé, n'ayant personne derrière lui pour le couvrir. L'assurance qu'il fournit à ses ouvriers a pour contrepartie exacte celle qu'il contracte, d'autre part, avec la Compagnie. Comme tout assureur, le patron est libre de limiter l'étendue des risques qu'il accepte. L'arrangement tacite qui le lie à ses ouvriers suppose nécessairement une clause d'après laquelle l'indemnité promise a pour mesure la somme qu'il pourra obtenir de la Compagnie pour chaque accident. Le patron est donc un assureur qui se réassure immédiatement pour la totalité de ses risques ». Planiol, *loco laudato*.

La jurisprudence reconnaît que le patron est personnellement tenu de payer l'indemnité, mais elle repousse en général la théorie du patron assureur. (Rouen, 25 janv. 1892 D, 93. 2. 124).

Il faut cependant remarquer que les tribunaux de commerce l'admettent. (Trib. de commerce du Havre, 20 mai 1891 Dal. 93. 2. 121 ; Dijon, 17 mars 1882. D. 82. 2. 225 ; Boulogne, 10 juillet 1885. D. 88. 2. 26).

Il nous semble qu'en cette matière, comme en beaucoup d'autres, c'est la juridiction consulaire qui

a raison, que c'est chez elle qu'on trouve l'adaptation la plus exacte des théories juridiques aux réalités concrètes de la vie pratique. Nous croyons que le patron est un véritable assureur.

Dans la pratique, on voit souvent le patron faire servir la retenue opérée sur le salaire à payer les deux assurances . 1° celle qu'il contracte pour son compte ; 2° celle qu'il contracte en faveur de ses ouvriers. Cette pratique est-elle légale ? On s'étonne que la jurisprudence ait hésité à la condamner. Cependant il y a des arrêts qui la déclarent légitime. (Rouen, 25 janv. 1892 D. 93. 2. 124.)

Pour nous, nous croyons que la vérité juridique est dans cette déclaration de la Cour d'appel de Paris. (Paris, du 27 fév. 1887 D. 88, 2-28). « Que le patron ne saurait, sans manquer aux lois de la plus vulgaire probité, faire payer par ses ouvriers une prime d'assurance destinée à le garantir lui-même contre les conséquences de ses propres fautes ».

Que faut-il en conclure ? Des décisions de justice ont ordonné au patron de restituer la partie des retenues qui correspondait à la prime qu'il devait lui-même en raison de son assurance personnelle. Pour nous qui considérons le patron comme un véritable assureur qui se réassure, nous croyons qu'il faut le condamner à payer le capital qu'aurait fourni la Compagnie aux ouvriers en contre-partie de ce supplément de primes.

Dans ce cas, il faut considérer tout simplement le

patron comme un assureur qui ne s'est réassuré que partiellement : c'est cette solution en fait qui a été adoptée par un arrêt de la cour de Grenoble du 12 mars 1886. D. 88. 2. 29.

D'ailleurs cette solution nous paraît commandée par la théorie admise unanimement par la jurisprudence d'après laquelle le patron qui a fait la retenue et qui n'a pas contracté la police d'assurance est tenu de payer l'indemnité au lieu et place de la Compagnie. Nous ne voyons aucune raison de faire une situation différente au patron qui a manqué à son obligation (qui est de passer le contrat d'assurance) pour le tout, en ne passant aucun contrat ou pour partie en n'employant qu'une partie de la retenue à assurer ses ouvriers.

Il peut en effet arriver, et il arrive souvent que le patron conserve par devers lui le montant des retenues et qu'il n'exécute pas ou exécute mal son obligation qui est de procurer à ses ouvriers au moyen de ces retenues le bénéfice d'une assurance. — Par exemple le patron a laissé périmer le droit à l'indemnité, faute d'avoir payé la prime en temps opportun, ou d'avoir renouvelé la police. Dans ce cas, le patron devra payer l'indemnité au lieu et place de la compagnie. Rien de plus facile à comprendre.

Dans notre système le patron doit être considéré comme un assureur qui s'est mal réassuré et en conséquence doit supporter seul les risques. Mais il

faut remarquer que la jurisprudence qui, comme nous l'avons vu n'admet pas cette théorie, reconnaît que le patron doit l'indemnité. (Cour de Paris, 6^e ch., 22 janv. 1895, *Journal des Tribunaux de commerce*, 1896, p. 45 ; Dalloz, 1896, 2, 44.)

La jurisprudence constate qu'il est intervenu entre le patron et l'ouvrier un contrat, mais elle ne précise pas lequel, ou donne à entendre que ce contrat est un contrat innommé « Considérant que dans ces conditions l'ouvrier a pu et dû se croire assuré et qu'un véritable contrat est de ce chef intervenu entre lui et ses patrons..... »

La loi du 9 avril 1898 et les retenues pour assurances.
— La loi du 9 avril 1898 a renversé les règles relatives à la responsabilité du patron en matière d'accidents survenus aux ouvriers dans le travail. Désormais l'ouvrier, pour avoir droit à une indemnité, n'a pas à prouver la relation entre l'accident et une faute patronale quelconque ; son droit à un dédommagement naît du seul fait de l'accident.

L'indemnité est une charge qui incombe au patron ; sans doute celui-ci fait bien de s'exonérer de cette obligation en contractant une assurance, mais dans ce cas, c'est lui seul qui doit payer les primes prévues dans la police. Il en résulte que le patron n'a pas le droit, le salaire de ses ouvriers ayant été une fois fixé, de leur imposer une retenue sur ce salaire égale au montant des primes par lui payées. Ainsi

le salaire ayant été fixé à 100, il n'a pas le droit de leur imposer une retenue de 20/0 en raison de l'assurance, et de leur payer seulement 98. La convention par laquelle l'ouvrier accepterait de subir une retenue de ce genre serait nulle. Telle est l'opinion des auteurs qui ont fait de la loi du 9 avril 1898 une étude spéciale. Voici comment s'expriment sur ce sujet MM. Vossart et Nouvion-Jacquet. (La loi du 9 avril 1898 et les accidents du travail p. 43) « Il ne nous paraît pas que les Tribunaux soient fort embarrassés pour décider si les patrons ont le droit d'opérer dans de telles conditions des retenues quelconques sur le salaire des ouvriers. Nous croyons fermement qu'ils répondront par la négative, et cela pour les raisons suivantes que nous regardons comme décisives :

D'abord si c'est la pensée du législateur qu'il faut pénétrer, l'hésitation n'est pas possible. La loi du 9 avril 1898 a été expressément élaborée en faveur des ouvriers ; c'est une assurance dont ils sont les uniques bénéficiaires qu'a constitué la loi, et ce sont des bénéficiaires qui n'auront rien à déboursier. Elle fonctionne sans eux et en dehors d'eux.

Le risque professionnel implique pour l'ouvrier la certitude d'être indemnisé des conséquences de l'accident dont il a été victime dans l'usine ou sur le chantier dans lequel il travaille. C'est le chef d'industrie qui paiera et qui paiera seul les conséquences de

l'accident. Comment l'ouvrier sera indemnisé ? à quel guichet lui servira-t-on la pension à laquelle il a droit ? cela importe peu.... »

Cette solution a été admise par la jurisprudence conformément aux prévisions des auteurs précités. Voici en effet l'important jugement rendu par le Tribunal de Commerce de la Seine, le 22 septembre 1899 (*Journal des Prud'hommes*, 1899 ; Auget contre Blondin).

Le tribunal — Attendu qu'Auget fait appel d'une sentence rendue par le Conseil des Prud'hommes de la Seine, section des bâtiments, le 12 août 1899...

Attendu que les parties sont d'accord sur le chiffre des salaires et le montant des acomptes ;

Que la contestation ne porte que sur la retenue d'assurance ; attendu qu'Auget soutient qu'il aurait le droit d'opérer cette retenue ; que ce serait si vrai que Blondin qui travaille depuis plus de 5 mois chez lui, n'a jamais protesté contre elle ; qu'aucune disposition de la loi du 9 avril 1898 ne s'y opposerait.....

Mais attendu tout d'abord que l'art. 1^{er} de la loi du 9 avril 1898 stipule que les accidents survenus par le fait du travail aux ouvriers et employés occupés dans l'industrie.... donnent droit au profit de la victime ou à ses représentants à une indemnité à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de 4 jours....

Que par ces mots : (A la charge du chef d'entreprise) le législateur a manifesté clairement sa volonté

de laisser supporter par le patron seul la charge de l'indemnité due à l'ouvrier en cas d'accident ; que s'il convient à ce chef d'entreprise de contracter une assurance, il ne saurait en faire supporter la charge en tout ou en partie à son personnel, cette assurance n'ayant d'autre objet que de couvrir une responsabilité qui lui est imposée par la loi, qui, dans son art. 30, déclare que toute convention contraire aux dispositions qu'elle édicte est nulle de droit ; qu'il importe peu que, d'autre part Blondin ait accepté sans protestation les retenues faites antérieurement au 1^{er} juillet 1899 ; qu'il n'avait d'ailleurs point à protester contre ce fait qui n'était que la conséquence d'une convention librement acceptée qui n'avait alors rien d'illicite.

Par ces motifs, confirme, déclare les offres de Blondin insuffisantes.... »

Si la jurisprudence a déjoué les calculs des patrons tendant à faire supporter à l'ouvrier sous forme de retenues les primes afférentes à l'assurance-accident contractée à leur profit, il y a cependant un cas spécial dans lequel cette retenue a été reconnue valable et légale.

L'art. 1^{er} de la loi du 9 av. 1898 décide que l'ouvrier n'a le droit de réclamer une indemnité au chef de l'entreprise qu'à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de 4 jours. On en conclut que l'assurance ayant pour but de fournir à l'ouvrier une indemnité en cas d'interruption de travail ayant duré

4 jours au plus est à la charge de l'ouvrier ; de plus le patron qui a contracté l'assurance pour le compte de ce dernier a le droit d'en récupérer les primes par voie de retenue. (Conseil des Prud'hommes du Havre 30 nov. 1899.) Mais il faut qu'il y ait eu une convention spéciale autorisant le patron à faire cette retenue. Il ne peut l'effectuer d'office (Conseil des Prud'hommes de Paris. 1^{er} nov. 1899).

Cette solution nous paraît exacte, mais à la condition que la retenue corresponde exclusivement à la prime afférente à cette partie des risques assurés. C'est là un point de fait sur lequel les Conseils des Prud'hommes ne sauraient apporter une attention trop vigilante. Il est à craindre en effet que les décisions sus-visées ne donnent au patron l'idée de s'en servir pour éluder leurs obligations légales telles qu'elles sont réglées par la loi du 9 avril 1898.

Il ne faudrait pas d'ailleurs s'exagérer la portée de cette règle que le patron doit supporter seul la charge de l'assurance ou de l'indemnité. Elle signifie simplement que le taux du salaire ayant été réglé par la convention, le patron en doit le paiement intégral ; qu'il ne peut faire subir à l'ouvrier aucune retenue en raison de l'assurance. Mais il lui est toujours loisible, au moment où se forme la convention, de n'offrir à l'ouvrier qu'un salaire diminué, en prévision de l'augmentation des charges que la loi de 1898 fait peser sur lui. Dans ce cas, l'ouvrier se défendra contre

la réduction de salaire par les moyens de résistance ordinaires que la loi met à sa disposition : grève, action syndicale, etc.

En fait l'application de la loi du 9 avril 1898 a donné lieu, comme il fallait s'y attendre, à de nombreux conflits collectifs consécutifs à une tentative faite par le patron pour réduire les salaires, et faire passer sur la tête de l'ouvrier les charges créées par la législation nouvelle (*Journal des Débats*, du 8 juillet 1899).

« Depuis plusieurs jours on signale de nombreuses grèves à Paris et en province, notamment à Tours, à Arras et à Marseille. Toutes ces grèves, qui jusqu'à présent gardent une allure pacifique, ont été provoquées par l'application de la loi sur les accidents. Dans beaucoup d'usines, en effet, les patrons ont prévenu les ouvriers qu'ils se voyaient dans la nécessité de prélever sur les salaires le montant de la prime qu'ils sont obligés de payer à la caisse d'assurance contre les accidents. Les ouvriers n'ont pas accepté ce procédé, et usant de leur droit, ils ont interrompu le travail. Le *Petit Journal* du 9 juin 1899 signale une grève d'ouvriers maçons et charpentiers causée par la même difficulté. »

Le *Journal des Débats*, du 9 août 1899, signale une grève des ouvriers du port de Rouen se rattachant à la même cause.

CHAPITRE X

INSAISSABILITÉ ET INCESSIBILITÉ DU SALAIRE

SECTION I

1^o HISTORIQUE.

Avant la loi du 19 janvier 1895 le salaire des ouvriers ne figurait pas au nombre des biens insaisissables ; c'était illogique, car l'art. 592. du C. de Pr. C. énumère parmi les biens soustraits à l'action des créanciers les instruments de travail, laquelle exemption n'est évidemment accordée qu'en vue de protéger les gains professionnels. Il est vrai que la jurisprudence avait suppléé à l'absence d'un texte. Jusqu'au milieu de ce siècle, elle proclama bien l'impossibilité de soustraire les salaires des ouvriers aux oppositions des créanciers en se fondant sur ce principe que les textes qui énumèrent les biens insaisissables constituent des exceptions au principe général de l'Article 2092 du C. C., ce qui oblige à les interpréter restrictivement (Ch. des Requêtes de la C. de C., 22 nov. 1853, D. 53. 1-321.)

Mais tout d'un coup la Cour Suprême admit un système contraire. Elle reconnut que les salaires des ouvriers pouvaient être déclarés insaisissables par les tribunaux en raison de leur caractère alimentaire jusqu'à concurrence d'une somme que le juge du fait apprécierait souverainement suivant les circonstances (Ch. Civ. de la C. 10 nov. 1860. D. 60-1. 166). Cet arrêt fixa la jurisprudence, mais la solution adoptée continuait à présenter des inconvénients : le plus grave consistait en ce que le patron, ne connaissant pas à l'avance la fraction du salaire qui pouvait être considérée comme ayant un caractère alimentaire, refusait de payer un centime à l'ouvrier du moment qu'il avait reçu une signification d'opposition.

Une réforme législative s'imposait donc ; elle avait d'ailleurs été réalisée dans les pays étrangers plus avancés que nous dans la voie des réformes en matière de législation ouvrière.

1° En Allemagne, c'est la loi du 21 juin 1869 qui restreint les effets de la saisie-arrêt sur les gages des domestiques et les salaires des ouvriers.

2° En Autriche, il faut remarquer que ce sont les chambres de commerce qui ont pris l'initiative de la réforme dans l'intérêt général de la prospérité industrielle. (Loi du 27 av. 1873 qui fut modifiée par celle du 26 mai 1888).

3° En Belgique la réforme était rendue particuliè-

rement urgente par ce fait que la jurisprudence n'y avait pas accompli l'évolution opportune qui fut déterminée en France par l'arrêt de la Cour de Cassation de 1860. La loi du 18 août 1887 déclara les salaires insaisissables et incessibles à concurrence des 4/5.

4° Citons encore un Act. de 1881, pour la province de Québec qui soustrait à la saisie-arrêt la moitié du salaire des ouvriers et des gages des domestiques.

En France la loi du 12 janv. 1895 fut le résultat de la fusion de quatre propositions de loi, dues à l'initiative parlementaire (Projets de M. Thellier de Poncheville, de M. Jacquemart, de M. Loustalot, et de M. Cliché) et d'un projet gouvernemental déposé par M. Jules Roche. Cette loi a le triple caractère d'une loi ouvrière, d'une loi de compétence et d'une loi de procédure. C'est une loi ouvrière en ce sens qu'elle a pour but, comme la loi de 1884 sur les syndicats et la loi de 1898 sur les accidents du travail, de promouvoir les intérêts de la classe ouvrière, d'augmenter le bien-être matériel et d'améliorer les conditions d'existence des travailleurs.

Loi de compétence, elle donne, en matière de saisie-arrêt portant sur les salaires, juridiction au Juge de Paix au lieu et place du Tribunal Civil préparant ainsi la réforme depuis longtemps projetée des Justices de Paix.

Loi de procédure, elle a considérablement simplifié les formes si complexes et si dispendieuses de la saisie-

arrêt résolvant ainsi au profit d'une catégorie favorisée de justiciables et pour une voie d'exécution particulière le grave et délicat problème des frais de justice (1).

Nous n'avons pas à entreprendre ici l'étude complète de la loi du 12 janvier 1895, étude déjà faite plusieurs fois; nous laisserons complètement de côté la question de la procédure pour nous attacher seulement à la question de la détermination de la partie saisissable et cessible du salaire, et des exceptions admises par la loi au principe de l'Insaissabilité.

(1) Il est permis de se demander s'il n'y a pas une grave objection à faire à ce que l'on appelle dans la terminologie adoptée la législation ouvrière et dans laquelle il faut comprendre la loi de 1895 comme étant l'un des types les plus caractérisés de ce genre de dispositions.

D'abord on peut trouver regrettable que la loi perde son caractère de règle universelle et impersonnelle, pour s'appliquer exclusivement à une catégorie sociale unique, surtout quand cette catégorie est aussi insuffisamment limitée et précisée que dans les cas qui nous occupent. Qui comprend en effet ce terme peu juridique « l'ouvrier » ? Comprend-il le petit entrepreneur, le tâcheron, l'ouvrier des coopératives, l'ouvrier participant ? La première partie de notre travail à défaut d'autres mérites aura toujours celui de mettre en lumière la difficulté de ce problème: déterminer le champ d'application de la législation ouvrière.

Mais il y a un autre inconvénient à ce rétrécissement, à cette spécialisation de l'action législative : on prend un problème déterminé. — Les frais de justice par exemple, — et on le résout au profit d'une catégorie de justiciables pour une action spéciale exercée dans un cas déterminé parce que l'on se trouve dans une hypothèse où le problème se pose avec une acuité particulière. Il en résulte que l'élaboration des réformes générales est indéfiniment retardée.

Nous aurons ensuite à nous demander si la loi de 1895 a donné les résultats qu'on en attendait ; si elle a eu réellement pour effet d'améliorer la situation de l'ouvrier ou si elle est insuffisante et demande à être retouchée.

SECTION II.

FRACTION DU SALAIRE QUE LA LOI DU 12 JANVIER 1895 DÉCLARE INSAISSISSABLE.

ART. 1^{er}. Les salaires des ouvriers et gens de service ne sont saisissables que jusqu'à concurrence de $\frac{1}{10}$ quel que soit le montant de ces salaires.

(Il est entendu que nous ne nous occupons ici de la loi de 1895 qu'en tant qu'elle a trait aux salaires des ouvriers, non aux gages des domestiques ou aux traitements des fonctionnaires).

Nous avons vu ce qu'il faut comprendre dans ce terme : le salaire.

La principale partie de notre étude a été consacrée à déterminer l'étendue de cette créance. Nous n'avons donc qu'à faire ici le rappel des principales solutions que nous avons admises. Il faut y faire entrer pour le calcul du $\frac{1}{10}$ saisissable la part de bénéfices touchés par l'ouvrier admis à la participation, les allocations en nature, les versements faits par le patron pour le compte de l'ouvrier dans les caisses de secours ou de prévoyance, le logement fourni par lui

à l'ouvrier gratuitement ou à prix réduit, etc. Un auteur (M. Desailly. Étude de la loi du 12 janvier 1895). Thèse de doctorat, p. 33) a cependant soutenu qu'il ne fallait pas compter le logement fourni gratuitement dans le salaire de l'ouvrier au point de vue de la détermination de $1/10^{\text{e}}$ saisissable. Voici les arguments qu'il invoque : 1° Cette évaluation rendrait trop compliquée la procédure de la saisie-arrêt ; 2° Il est logique d'admettre que la loi n'a pas entendu faire entrer en ligne de compte au point de vue de la limitation de la saisie-arrêt un avantage qui est de sa nature insaisissable. Pour nous, ces arguments ne sont pas probants : Il y a là une forme particulière de la rémunération du travail ; par conséquent, c'est une partie du salaire. Il y a d'ailleurs en ce sens un argument d'analogie tiré de la loi du 9 avril 1898.

Si le logement gratuit compte dans le salaire annuel au point de vue de la détermination de l'indemnité pour accident (et les travaux préparatoires ne laissent aucun doute à cet égard) on ne voit pas pourquoi il ne compterait pas au point de vue de la détermination du $1/10^{\text{e}}$ saisissable. — L'amende, la retenue pour malfaçon diminuent-elles le salaire au point de vue de la détermination du $1/10^{\text{e}}$ saisissable ? L'amende ne diminue jamais le taux du salaire ; il en est de même de la retenue pour malfaçon, à moins

que l'art. du règlement qui l'édicte ne s'explique formellement au sens contraire.

Exceptions au principe de l'insaisissabilité.

Il y a deux catégories de créances pour lesquelles il est fait échec au principe de l'insaisissabilité, ce sont :
1° les avances faites par le patron à l'ouvrier.

Nous avons déjà étudié cette exception en parlant des retenues que le patron peut faire sur le salaire de ses ouvriers; nous nous contenterons en conséquence de reproduire le texte.

Art. 4 — Aucune compensation ne s'opère au profit du patron entre le montant des salaires dus par eux-mêmes à leurs ouvriers et les sommes qui leur seraient dues eux-mêmes pour fournitures diverses quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois :

1° des outils ou instruments nécessaires au travail.

2° des matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage.

3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Art. 5. — Tout patron qui fait une avance en espèces en dehors des cas prévus par le § 8 de l'art. 4 qui précède, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le 1/10^e du montant des salaires ou appointements exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond ni

avec la partie saisissable ni avec la partie cessible portée en l'art. 2.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

SECTION III

EXCEPTIONS : CRÉANCES ALIMENTAIRES.

Art. 3. — Les cessions et saisies faites pour paiement des dettes alimentaires prévues par les art. 203, 205, 206, 207, 214 et 349 du C. C., ne sont pas soumises aux restrictions qui précèdent.

La limitation de la saisie-arrêt (ou de la cession) ne s'applique pas quand cette voie d'exécution tend à obtenir le paiement des dettes alimentaires prévues par les art. 203, 206, 207, 214 et 349 du C. C. Les dettes alimentaires établies par ces articles sont :

1° L'obligation que les époux contractent au jour du mariage de nourrir et d'élever leurs enfants (art. 204) ;

2° L'obligation pour les enfants de fournir des aliments à leurs père et mère et autres ascendants (art. 205) ;

3° L'obligation des gendres et belles-filles de fournir des aliments à leurs beaux-pères et belles-mères (art. 206) ;

4° L'obligation alimentaire du mari vis à vis de la femme (art. 214) ;

5^o Celle qui existe entre l'adoptant et l'adopté (article 349):

La loi de 1895 en levant en faveur de ces créanciers particulièrement intéressants l'insaisissabilité ne faisait d'ailleurs que confirmer une longue tradition législative. Des exceptions analogues au principe de l'insaisissabilité ont été en effet établies :

a) Par l'art. 582 du C. de Pr. C. en ce qui concerne les pensions alimentaires ;

b) Par l'art. 28 de la loi du 11 avril 1831 en ce qui concerne les pensions militaires ;

c) Par l'art. 26 de la loi du 9 juin 1853 relative aux pensions civiles.

De même le principe de l'inaliénabilité dotale a cédé devant la nécessité primordiale d'assurer le paiement des dettes alimentaires (art. 1558 p. 3 du C.C.).

L'art. 4 de la loi de 1895 a omis un créancier pour aliments : le donateur, qui a le droit, aux termes de l'art. 255 du C. C., de réclamer des aliments au donataire en cas de besoin.

En présence de cette omission, nous devons décider que le donateur ne peut pas saisir le salaire de l'ouvrier donataire, si ce n'est à concurrence de 1/10^e, car le texte de l'art. 4 dérogeant au principe général posé dans l'art. 1^{er} de la loi a un caractère exceptionnel, ce qui nous oblige à l'interpréter restrictivement (*Exceptiones sunt strictissimæ interpretationis*).

On s'est demandé s'il fallait admettre l'extension

de la faculté de saisir-arrêter le salaire dans le cas où il s'agit d'assurer le paiement de la provision (*ad litem*) que le tribunal alloue à la femme au cours d'une instance en divorce ou en séparation de corps (art. 259 et 268. C. C.)

Il est certain que l'art. 4 ne mentionne pas cette hypothèse. Néanmoins il n'est pas douteux que la femme qui a obtenu cette pension (*ad litem*) a le droit de mettre saisie-arrêt sur le salaire pour une somme supérieure au $1/10^e$, car cette pension n'est qu'une conséquence de l'obligation alimentaire du mari, établie par l'art. 205 du C. C., visé lui-même par l'art. 4 de la loi de 1895.

Le créancier pour aliments n'est donc pas tenu de limiter sa saisie-arrêt au $1/10^e$ du salaire. Est-ce à dire qu'il peut en saisir la totalité ? Des auteurs ont dit : « Non. » Le juge de paix possède dans ce cas spécial le droit que la jurisprudence reconnaissait au tribunal civil avant la loi de 1895, celui de déterminer la partie du salaire qui a un caractère alimentaire et de cantonner la saisie-arrêt sur le surplus.

(En ce sens : Pabon, p. 117.) Pour nous, quand on raisonne ainsi, on se place en présence d'une éventualité qui ne peut pas se présenter ; en tous cas la solution est inadmissible ; la loi de 1895 a eu précisément pour objectif de remédier aux graves abus résultant de l'indétermination de la partie saisissable. On nous objectera que dans ce système l'ouvrier peut se trouver dépourvu de moyens d'existence, son

salaire pouvant se trouver entièrement absorbé par le paiement de dettes alimentaires. Nous avons deux réponses à faire à cette objection : 1° Ce n'est pas le seul cas dans lequel l'ouvrier peut se voir privé de l'intégralité de son salaire ; la même éventualité peut se présenter encore dans le cas où le patron a fait à son ouvrier des avances en nature sous forme de fournitures d'outils, de matériaux, etc. La compensation dans ce cas s'opère sans limitation et peut absorber tout le salaire. 2° Mais il y a plus : on nous met en présence d'un danger imaginaire ; en effet, aux termes de l'art. 208 du C. C. « Les aliments ne sont accordés que dans la proportion du besoin de celui qui les réclame et de la fortune de celui qui les doit. » Le tribunal tiendra donc compte de la quotité du salaire de l'ouvrier pour fixer la pension alimentaire, et se gardera bien de la faire égale au salaire : ce serait excéder manifestement les ressources du débiteur.

L'ouvrier trouve donc une protection suffisante dans le mode de fixation du quantum de la pension. Point n'est besoin de limiter la saisie-arrêt. C'est d'ailleurs ce qui a été parfaitement compris au cours de la discussion de la loi de 1895 « Il convient de remarquer, disait M. Regismanet, que dans les divers cas ci-dessus visés la créance d'aliments a été fixée soit par la convention, soit judiciairement, *et par suite qu'il y a eu déjà appréciation des ressources du débiteur.* » Dans le même sens (Emion — La saisie-arrêt des salaires n° 43, Foyet n° 43).

SECTION IV.

INCESSIBILITÉ DU SALAIRE

L'un des inconvénients les plus graves des systèmes législatifs au moyen desquels on s'efforce de protéger contre la saisie certains éléments du patrimoine d'un individu, c'est qu'on est forcément amené, sous peine de faire une œuvre vaine, à décréter l'inaliénabilité du bien protégé, à le retirer de la circulation, à l'immobiliser aux mains de son propriétaire. Cette vérité s'est manifestée avec une netteté toute particulière en ce qui concerne les projets de lois destinées à protéger contre la saisie les petits domaines ruraux (Homestead). Tous les écrivains qui ont étudié de près ce problème du Homestead ont constaté la relation étroite de ces deux faces de la protection : Insaissabilité et Inaliénabilité (1).

(1) Voici comment s'exprime M. Paul Bureau : *Le Homestead* p. 324 « Une première difficulté, la plus grave en soi quoique, en fait, elle ne soit susceptible que d'une seule solution, consiste à prendre parti sur la question d'aliénation volontaire de l'immeuble soustrait à la saisie des créanciers. On a vu que les deux projets français rapportés plus haut suppriment complètement le droit des petits propriétaires fonciers d'affecter d'une manière quelconque leur immeuble à la garantie de leurs créances, et les propositions autrichiennes et allemandes ne leur laissent ce droit qu'en l'entourant de restrictions qui équivalent à peu près à la suppression. On prétend par là assurer aux imprévoyants la conservation de leur foyer en dépit de leur mauvaise administration

Une question absolument analogue s'est posée en ce qui concerne la protection du salaire de l'ouvrier. Fallait-il déclarer le salaire incessible après l'avoir proclamé insaisissable ?

Lors de la discussion de la loi de 1895 la Chambre des Députés se montra hostile en principe à l'incessibilité en invoquant contre elle : 1° Le peu d'importance du danger couru par l'ouvrier : la cession exige des formalités trop coûteuses pour qu'on y recoure fréquemment. 2° La dignité de l'ouvrier exige qu'on ne le prive pas de ce moyen de payer ses dettes. Néanmoins

Mais il est aisé de deviner que cette garantie est illusoire tant qu'on laisse au propriétaire le droit de libre disposition ; au lieu de s'endetter ou d'hypothéquer son habitation, il la vendra et ce n'est pas l'exigence du concours de la femme qui mettra un obstacle sérieux à cette aliénation ; les praticiens ne manqueront pas d'ailleurs de trouver dans ce droit d'aliénation des moyens multiples de tourner la prohibition légale, de sorte que par cette fissure s'échappera jusqu'au dernier atome l'effet bienfaisant de la réforme entière. »

M. Vidal dans son étude sur le *Homestead*, p. 27, se demande si les deux questions de l'Insaisissabilité et de l'Inaliénabilité ne sont pas inséparables. « Les deux questions se touchent et à première vue il semble que la solution de l'une doit apporter la solution de l'autre. A quoi bon, peut-on dire en effet, stipuler en faveur de la famille et de la stabilité du foyer, l'insaisissabilité de la maison du petit propriétaire si on le laisse libre d'aliéner cette maison ? On veut l'empêcher d'emprunter, d'hypothéquer ; l'insaisissabilité aura pour effet de l'en empêcher. Mais s'il a besoin d'argent, s'il veut à tout prix s'en procurer, au lieu d'hypothéquer il vendra, et son foyer domestique n'en sera pas moins perdu pour lui, perdu pour sa famille. Qu'a donc gagné la stabilité du foyer à cette entrave plus gênante qu'efficace de l'Insaisissabilité ? »

le projet gouvernemental édictait l'incessibilité en se fondant sur la très grave raison, péremptoire à notre avis, que nous avons déjà indiquée. On ne peut protéger le salaire d'une manière sérieuse, pas plus qu'on ne peut protéger un bien quelconque contre l'action des créanciers sans l'immobiliser. « La loi protectrice que les ouvriers réclament, et que nous voulons leur donner, doit être envisagée dans toutes ses conséquences, et si on veut réellement assurer aux travailleurs le paiement de leur salaire, il faut le garantir contre les entreprises des créanciers qui pourraient, grâce à l'incessibilité, réduire à néant toutes les dispositions prises à l'égard de l'insaisissabilité. » (Rapport à la Chambre, de M. Régismanet.)

D'ailleurs l'exemple des législations étrangères était particulièrement suggestif : toutes avaient considéré l'incessibilité comme le complément indispensable de la protection du salaire contre la saisie. Finalement, la commission finit par admettre le principe après l'avoir repoussé deux fois.

De la quotité cessible. — L'incessibilité étant le corollaire de la conséquence de l'insaisissabilité devait avoir la même étendue qu'elle. C'est une incessibilité partielle.

Aux termes de l'art. 2 de la loi de 1895, le salaire des ouvriers est cessible seulement jusqu'à concurrence du $\frac{1}{10}$. Ce $\frac{1}{10}$ ne se confond ni avec le $\frac{1}{10}$ saisissable, ni avec le $\frac{1}{10}$ qui sert de gage spécial

au patron pour ses avances en argent ; il n'y a qu'un cas où la cession peut porter sur tout le salaire, c'est celui où il s'agit d'assurer par ce moyen le paiement des dettes alimentaires prévues à l'art. 3 de la loi. Cette cession peut d'ailleurs intervenir dans un but absolument quelconque. Ce sera le plus souvent un moyen pour l'ouvrier de calmer un créancier exigeant et d'obtenir une prorogation d'échéance, ou bien ce sera un procédé de règlement. La cession se fait dans la même forme que celle qui porte sur toute autre créance, conformément aux règles édictées par les art. 1689 à 1702 du C. C.

Il faut en conclure que le cessionnaire ne sera saisi de la créance à l'égard des tiers qu'après avoir accompli les formalités prévues par l'art. 1690 du C. C., après avoir fait signification au patron ou avoir obtenu son acceptation par acte authentique. De là les conclusions suivantes : 1° Est libératoire et valable le paiement effectué par le patron entre les mains de l'ouvrier dans l'intervalle écoulé entre la cession et la signification ; 2° De deux cessionnaires successifs, c'est celui qui aura le premier effectué la signification qui sera saisi de la créance.

Nous avons maintenant une question à examiner : le 1/10 saisissable est-il cessible et le 1/10 cessible est-il saisissable ?

En général ces deux termes : Insaisissabilité et inaliénabilité vont ensemble, le second étant le corollaire

et la confirmation du premier. Pour nous cependant il n'en va pas de même ici.

1° Le $\frac{1}{10}$ saisissable est incessible — C'est prouvé : 1° Par les termes mêmes de l'art. 2 de la loi qui nous dit que le salaire ne peut être cédé qu'à concurrence d'UN AUTRE $\frac{1}{10}$. Le $\frac{1}{10}$ cessible est donc distinct du $\frac{1}{10}$ saisissable qui demeure incessible en vertu des termes restrictifs de la loi ; 2° Par le but qu'a voulu atteindre le législateur. Si le $\frac{1}{10}$ saisissable avait été cessible, il eût été par trop facile de soustraire à la saisie la totalité du salaire. Pour obtenir ce résultat l'ouvrier n'eût eu qu'à céder ce $\frac{1}{10}$ à un compère. Le législateur en prohibant toute cession de cette fraction du salaire a voulu assurer aux créanciers un minimum de gage irréductible pour garantir le paiement de leurs créances ; 3° Par les travaux préparatoires : à la Chambre des Députés la limitation de la cession au $\frac{1}{10}$ ne fut admise par la commission qu'après de longues discussions qui ne laissent aucun doute sur l'intention du législateur. Au Sénat le rapporteur de la commission, M. Régis-manet se prononce formellement en ce sens : « C'est à bon droit que la Chambre des Députés a voulu garantir l'application loyale de l'art. 1^{er} du projet, en décidant que les salaires et traitements pourront être cédés à concurrence de $\frac{1}{10}$, ce que la Commission traduit (pour un autre $\frac{1}{10}$) ; D'un autre côté, grâce à cette limitation, le créancier ne pourra

obtenir de son débiteur, une cession plus ou moins volontaire, hors des limites voulues par la nouvelle loi. »

2° Le 1/10 cessible n'est pas saisissable. Le législateur a voulu donner à l'ouvrier la faculté de disposer de cette partie de son salaire pour son crédit, mais il n'a pas voulu que la saisie puisse l'atteindre en dehors d'un acte volontaire de l'ouvrier.

Nous avons enfin à nous demander si le 1/10 cessible n'est pas susceptible d'être donné en gage. On sait qu'aux termes de l'art. 2081 du Code civil une créance peut être l'objet d'une constitution de gage; le créancier gagiste qui n'obtient pas son paiement à l'échéance a le droit de se faire payer par préférence à tous les autres créanciers du débiteur commun. Il nous semble qu'il faut répondre par la négative. On nous objecte que la constitution de gage se ramène pratiquement à une véritable cession suspendue à une condition négative: non paiement à l'échéance (De-sailly — Etude sur la loi du 12 janvier 1895, Thèse, page 64). Cette manière de considérer les choses est inexacte au point de vue juridique. Quand le créancier gagiste réalise son gage, c'est une véritable saisie qu'il opère. Or nous avons vu que le 1/10 cessible est insaisissable — On nous objecte encore que qui peut le plus peut le moins. Or la cession est un acte plus grave dans ses conséquences que la mise en gage. Car elle a pour effet de dépouiller hic et nunc

l'ouvrier de sa créance tandis que le nantissement n'aboutit pas nécessairement à ce résultat. On peut répondre d'abord qu'à certains égards la mise en gage est un acte plus dangereux que la cession, de même que l'hypothèque est plus perfide que l'aliénation d'un immeuble. On s'illusionne facilement sur la portée d'un acte qui a des conséquences lointaines, ce qui ne peut pas arriver quand on se dépouille hic et nunc. D'ailleurs à supposer que l'œuvre législative manquât sur ce point de logique et de cohérence il ne nous appartiendrait pas de la réformer.

SECTION V

CRITIQUE DE LA LOI DU 12 JANVIER 1895

La loi du 12 janvier 1895 a-t-elle réellement amélioré la condition de la classe ouvrière ? Il nous semble malheureusement démontré que non ; le résultat obtenu paraît avoir été tout le contraire de celui que l'on escomptait ; ce qui montre une fois de plus que toute réforme législative dans nos sociétés modernes, si compliquées, constitue le plus souvent une expérience que l'on instaure et qui échoue ou qui réussit, mais dont il est bien difficile de prévoir d'avance les effets d'une façon mathématique. Dans le cas qui nous occupe, une expérience de cinq années a établi d'une façon indiscutable que la loi nouvelle a eu cette conséquence, vraiment inattendue, de multi-

plier les saisies au lieu d'en diminuer le nombre et de faciliter à des spéculateurs dépourvus de conscience l'exploitation méthodique des ressources de l'ouvrier. Ce fait qui semble paradoxal à premier examen s'explique cependant par le mécanisme de la loi nouvelle. Si les frais de l'ancienne saisie-arrêt, celle du C. de procédure, retombaient de tout leur poids sur l'ouvrier en fin de procès, comme ils étaient fantastiques et en dehors de toute proportion avec l'importance de la créance à recouvrer, ces frais constituaient, en fait, un frein puissant qui arrêtait la rapacité des créanciers lesquels ne se souciaient pas de les avancer ; en définitive ils constituaient une protection pour le débiteur qui n'était, en fait, jamais ou presque jamais poursuivi. Dans la loi nouvelle, ce frein n'existe plus : les facilités données au créancier pour obtenir la réalisation de son gage compensent (et bien au-delà) la restriction apportée par la loi à l'étendue de ce gage lui-même, d'autant plus que cette restriction n'a pas d'effets fâcheux pour le créancier qui peut saisir les salaires à venir *in Perpetuum*.

C'est là un fait qui est reconnu par les praticiens. Voici comment s'exprime sur cette question M. Dhooghe Juge de Paix du canton de Lens (Traité de la saisie-arrêt) : « Pour une somme de 20 ou 30 fr., le créancier ne poursuivait pas le débiteur, et souvent, avec de la patience, il arrivait à se faire payer. Aujourd'hui que la procédure est plus facile, le débiteur se voit

poursuivi pour une somme de 10 fr. à laquelle il faut ajouter tous les frais de la saisie et de la répartition. »

Les frais de la procédure ne sont donc plus assez élevés pour faire reculer le créancier, mais ils le sont suffisamment pour aggraver dans une proportion considérable le montant de la dette. On peut en juger par les décisions suivantes rendues par le Juge de Paix du canton de Carvin au cours des années 1896 et 1897.

1 ^{er} Jugement : Somme à distribuer. . .	21 fr.	
Prélèvements du greffier par voie de		
privilège	26	40
Déficit.	5	40
2 ^e Jugement : Somme à distribuer . .	39	85
Prélèvement du greffier par voie de		
privilège	60 fr.	90
Déficit	38	05
3 ^e Jugement : Somme à distribuer . .	96	95
Prélèvement par privilège du greffier	104	40
Déficit.	7	45

La faculté donnée à l'ouvrier de céder son salaire à concurrence de 1/10^e a de même donné lieu à de douloureuses surprises. On a vu très fréquemment des ouvriers qui savaient signer mais avaient une compréhension très imparfaite de la valeur et des effets des formules juridiques consentir des actes de cession d'une manière à peu près inconsciente et

passive. Ce fait a été constaté par M. Dhooghe. « Voici ce qui se passe, la plupart du temps : le créancier fait signer par le débiteur une reconnaissance de la dette sous le prétexte de se créer un titre, d'éviter un jugement et de diminuer les frais.

La bonne foi de l'ouvrier est surprise, celui-ci sans arrière-pensée signe la reconnaissance de la dette sur un imprimé qui, en termes inintelligibles pour son défaut d'instruction juridique, contient implicitement une autorisation de saisie du 1/10^e saisissable et la cession de la partie disponible. Le tour est joué, et le débiteur se voit dépouillé du 1/5 de son salaire. »

Aussi plusieurs projets de loi ont-ils été déposés ayant pour but d'améliorer et de remanier la loi de 1895. Ce sont :

1° Une proposition de M. Basly qui propose la suppression de certains frais de procédure et l'adoption de certaines formalités protectrices de l'ouvrier pour la cession ;

2° Une proposition de M. Odilon Barrot tendant à faire décider qu'il ne sera fait aucune distribution de deniers à l'avenir, s'il appert que le dividende qui doit revenir aux créanciers ne s'élèvera pas au moins à 25 p. % ;

3° Une proposition plus radicale encore de M. Plichon qui a pour objet d'établir l'inaliénabilité et l'incessibilité absolues des salaires inférieurs à 2,000 fr.

Ces différentes propositions de loi ont été l'objet

d'un rapport d'ensemble présenté au nom de la Commission du travail à la Chambre des députés le 21 mars 1898 (Documents Parlementaires de la Chambre, session ordinaire 1898, p. 875). La Commission a rédigé une proposition de loi qui a été votée par la Chambre et transmise au Sénat.

L'art. 1^{er} du projet édicte des formalités destinées à protéger l'ouvrier à l'occasion des cessions qu'il fait de son salaire.

Art. 1^{er}. — L'art. 2 de la loi du 12 janvier 1895 est modifié ainsi qu'il suit : La cession ne pourra être consentie que par une déclaration souscrite, par le cédant en personne, devant le greffier de la justice de Paix. Le greffier fera mention de la déclaration sur le registre exigé par l'art. 14 et adressera, sans délai, une notification par lettre recommandée au débiteur des salaires, appointements ou traitements, ou à son représentant préposé au paiement dans le lieu où travaille le cédant. La retenue sera opérée sur cette notification. Le créancier cessionnaire ne sera pas admis à participer en vertu de la nouvelle créance à la distribution du 1/10^e saisissable. »

La loi nouvelle modifie la Procédure en simplifiant les frais. L'art. 3 décide qu'il y a lieu d'ajouter à la loi de 1895 un art. 19 aux termes duquel elle sera applicable à l'Algérie et aux Colonies.

Que faut-il penser de cette réforme ? Elle nous paraît répondre aux nécessités de la pratique en tant

qu'elle organise la cession en vue de prévenir les surprises et qu'elle simplifie certaines formalités inutiles ou dispendieuses de la Procédure ; mais on peut d'abord faire une critique de détail. Nous ne voyons aucune bonne raison d'enlever au créancier cessionnaire le droit de venir concourir avec les autres créanciers sur le 1/10^e saisissable. Il y a là une exclusion contraire à la volonté des parties, car le créancier qui a obtenu la cession a voulu obtenir une sûreté de plus, non diminuer son gage.

La réforme votée par la Chambre des députés est-elle suffisante ? La loi de 1895 ne demande-t-elle pas une modification très radicale dans le sens de l'admission de l'insaisissabilité absolue du salaire ? La Commission sénatoriale chargée d'examiner le projet de loi s'est posé cette question, mais elle n'a pas trouvé dans son sein la majorité nécessaire pour la résoudre. Il y a eu partage de voix. Pour s'éclairer, la Commission décida de demander au gouvernement de bien vouloir procéder à une enquête.

M. Delombre, ministre du Commerce, fit aussitôt ouvrir une vaste consultation auprès des Chambres de Commerce, des syndicats patronaux et ouvriers les plus importants, des principales maisons de crédit, des établissements commerciaux occupant plus de 100 ouvriers. L'office du travail vient de publier un volume qui est l'inventaire raisonné des réponses fournies. Par une remarquable coïncidence, qui témoi-

gne de la difficulté du problème, les opinions dans l'un et dans l'autre sens se font à peu près exactement contrepoids. Il y a 368 voix pour la saisissabilité et 369 contre. On trouve dans les documents de l'enquête les plus graves révélations sur les abus dont sont victimes les populations ouvrières. Il est à remarquer que ce n'est pas le patron qui exploite le plus souvent l'ouvrier. On comprend que malgré son augmentation constante, le taux du salaire donne lieu à des récriminations continuelles. Il a beau progresser, ce n'est pas le salarié qui en profite.

Voici ce que nous lisons dans le rapport de M. Arthur Fontaine, enquêteur temporaire : « Quant aux créanciers qui usent et qui abusent de la saisie, ce sont ceux qui ont fait de la vente à crédit la base, d'ailleurs plus ou moins large, de leur commerce, et qui, pour rentrer dans le prix de la marchandise fournie et faire des bénéfices, emploient, concurremment avec la saisie des salaires, des procédés énergiquement réprouvés par plus de la moitié des adversaires de la saisissabilité. Ces professionnels du crédit sont : les marchands de vin et le magasin de vente à crédit, et leurs procédés consistent dans l'excitation de l'ouvrier à la dépense, dans la majoration des prix, dans la fourniture de marchandises de qualité inférieure. Une manufacture de matières colorantes fait la déposition suivante à l'enquête : « Un ouvrier employé à notre usine depuis 11 ans à gagne de 30

35 fr. par semaine ; *la 1^{re} saisie est du 15 février 1896 ;* dans le courant des années 1896 à 1898, neuf nouveaux créanciers se présentent, de sorte qu'à l'heure actuelle, le total des créances est de 1832 fr. somme dans laquelle trois marchands de vin figurent avec une créance totale de 1233 fr. »

Une sucrerie de l'Aisne signale sur 70 saisies à la date du 20 avril 1899, 33 saisies de cabaretiers. — Un industriel de la Loire écrit : « On ne se doute pas quel danger est pour l'ouvrier cette faculté de crédit que l'on trouve chez certains négociants, surtout chez les marchands de vin. »

Une faïencerie de la Côte-d'Or envoie la déposition suivante : sur 10 saisies-arrêts, j'ai constaté qu'il y en avait à peu près 9 provenant de marchands de vin.

Le même déposant ajoute : « Un ouvrier gagnant 65 fr. par mois, père de 4 enfants, harcelé par un représentant en vin, se laissa aller à lui acheter (payable à 3 mois) une feuillette de vin au prix de 40 fr. Ne pouvant payer à présentation de la traite, il eut plusieurs protêts, assignations, jugements et dénonciations qui firent que ses salaires furent saisis à concurrence de 150 fr. J'obtins pour lui l'assistance judiciaire, et, après plaidoiries, il obtint de payer le principal de la dette que je réglai pour terminer cette malheureuse affaire qui l'aurait démoralisé. »

L'enquête abonde en détails sur les manœuvres

à l'aide desquelles les ouvriers et ouvrières sont victimes de maisons de vente à crédit, des colporteurs ambulants, etc.

Un filateur de la Somme dépose : « Nous vous citerons parmi les faits que nous connaissons, faits qui se renouvellent tous les jours, un fait typique. « Il a été vendu, il y a quelque temps à un de nos ouvriers qui ne sait ni lire ni écrire, trois vieux volumes usagés d'une valeur de 0 fr. 60 environ, plus un petit cartel d'une valeur de 8 fr., le tout représentant environ 10 fr. pour la somme de 60 fr. La vente avait eu lieu moyennant la souscription de bons payables à longue échéance. » L'ouvrier qui achète dans ces conditions est sûr de payer 3 ou 4 fois la valeur de ce qu'il a acheté ; il ne se rend aucun compte de ce qu'il fait, et comme on lui dit qu'il aura du temps pour payer, il se laisse entraîner. »

Un tisseur de la Somme dit dans sa déposition : « Les saisies sont faites à la requête des débitants de boissons sous la rubrique *épicerie*, dans une proportion de 45 % et de 20 % à la requête des sociétés qui exploitent indignement la simplicité de certains ouvriers en leur faisant à crédit des fournitures à des prix majorés de 50 %. En y ajoutant les frais de saisie qui sont la conséquence invariable de ce genre d'affaires, la majoration des prix au minimum est de 4 fois la valeur de l'objet vendu. A titre d'exemple.

il faut citer une saisie-arrêt du 7 janvier 1899 contre la nommée C. M., âgée de 24 ans, pour une somme de 21 fr. en principal et de 30 fr. pour intérêts et frais, évalués approximativement.

Elle nous déclare que cette saisie-arrêt est occasionnée par son non-paiement de trois traites ayant pour but le recouvrement du prix de 23 fr. que le vendeur lui a fait signer pour une petite montre d'une valeur de 6 à 8 fr. et qui ne marche pas. »

« Il est parfaitement reconnu, écrit la direction d'une manufacture de tabacs de l'Ouest, que dans certaines villes, les fournisseurs de toutes sortes de denrées, mobiliers ou vêtements ont des agents aux portes de nos établissements, attendant la sortie du personnel, et lui faisant des offres de crédit illimité. Se sachant à peu près assurés par les saisies-arrêts de rentrer dans leurs avances ils n'hésitent pas à pousser les ouvriers à la consommation et les entraînent à gaspiller leur modeste salaire. »

Quelle est en cette matière la solution législative à recommander ? Il nous semble qu'établir l'insaisissabilité absolue du salaire, c'est aller bien loin, et risquer de mettre l'ouvrier dans une situation embarrassante en voulant le protéger. Il y a en effet des circonstances (en particulier le moment de l'entrée en ménage) où un travailleur a besoin de recourir au crédit pour se tirer d'affaire. D'ailleurs, il ne faut pas se dissimuler que plus d'un patron en réclamant l'insai-

sissabilité absolue, est guidé par une arrière-pensée d'intérêt personnel facile à deviner. Le fait qu'il y a des oppositions mises entre ses mains oblige, en effet, le patron à tenir au jour une comptabilité spéciale qui entraîne des frais et des complications, et lui fait courir le risque en cas d'erreur de payer deux fois.

Il résulte en somme très nettement de l'enquête précitée que les abus proviennent à raison de 99 °/° de deux catégories bien déterminées de créanciers.

1° Les vendeurs d'objets mobiliers qui pratiquent la vente avec paiement différé et par fractions, qui majorent le prix ou vendent des marchandises de mauvaise qualité.

2° Les cabaretiers ou marchands de vin qui vendent des boissons alcooliques.

Il nous paraît indéniable que l'on pourrait atteindre ces deux catégories, également peu intéressantes, de créanciers et arrêter l'essor de leurs spéculations sans compromettre ou ruiner le crédit de l'ouvrier.

En ce qui concerne les vendeurs à terme, il nous semble d'abord qu'on allégerait sensiblement les maux qu'ils causent en protégeant l'ouvrier contre les dangers qui résultent pour lui de l'acceptation inconsidérée des lettres de change. Accepter une lettre de change, c'est accomplir un acte juridique singulièrement important et même dangereux sur la nature et les effets duquel l'ouvrier n'a que des

notions absolument vagues et imprécises. Le législateur songe à protéger l'ouvrier contre les surprises auxquelles il est exposé en raison de son ignorance en matière juridique à l'occasion des cessions du salaire. Il semble qu'une protection analogue à l'occasion de l'acceptation des traites serait bien ici à sa place. Mais il y a plus à faire ce nous semble : ne pourrait-on pas par une modification des termes de la loi du 12 janvier 1886, faire rentrer les opérations dont nous nous occupons dans la définition légale de l'usure et faire asseoir celui qui s'y est livré sur les bancs du tribunal correctionnel ? Il n'y a guère de différence au point de vue pratique entre le fait de prêter de l'argent à un taux exagéré et celui de vendre un meuble à terme en imposant à l'acheteur une majoration de prix énorme en raison de ce que le paiement est différé. La vente d'objets avariés ou dépréciés a toujours fait partie des combinaisons classiques des usuriers. Qu'il s'agisse de crocodiles empaillés comme dans l'*Avare* de Molière, où de montres et de pendules qui ne marchent pas, comme dans les cas énumérés dans l'enquête précitée, c'est toujours la même pratique qui se dissimule sous les opérations juridiques les plus diverses : Prêts, ventes à réméré, ventes avec paiement fractionné ; cette pratique n'est autre que l'usure.

Dans certaines circonstances de fait particulières, d'autres qualifications délictuelles pourraient facile-

ment s'appliquer à ces spéculations si funestes aux ouvriers et aux petites gens qui en sont la victime. Récemment le Tribunal correctionnel de Mantes faisait application de l'art. 405 du code pénal, qui punit le délit d'escroquerie, à une bande de colporteurs auvergnats en raison du fait suivant : Les prévenus avaient vendu à de petites gens des objets divers avec des majorations de prix atteignant 100 et 200 0/0 en recourant au stratagème suivant : par une série de machinations ils faisaient naître dans l'esprit de leurs naïfs clients la conviction qu'ils avaient affaire à des agents du Gouvernement chargés de vendre à vil prix des objets saisis en douane. Le tribunal avait considéré que ces manœuvres et la majoration énorme de prix obtenue par ce moyen constituaient par leur réunion les éléments caractéristiques du délit d'escroquerie.

On ne peut qu'applaudir à l'initiative des parquets qui portent leur attention sur ces opérations en elles-mêmes peu recommandables et qui ont des résultats d'autant plus funestes qu'elles ont pour effet de drainer les économies de la classe ouvrière.

Quant aux saisies provenant de fournitures faites sous forme de boissons alcooliques, il y a un moyen bien simple de les prévenir. Il n'y a qu'à décider qu'aucune saisie-arrêt ne pourra être faite sur le salaire en raison de fournitures de cette nature. Nous avons vu qu'en faveur de certaines créances la loi

lève l'insaisissabilité du salaire ; pourquoi n'y aurait-il pas en revanche une loi par laquelle on renforcerait cette insaisissabilité et la rendrait absolue ? Est-il nécessaire ? Est-il moral ? Est-il avantageux que l'ouvrier trouve du crédit chez l'empoisonneur public ? Non certes. Nous n'ignorons pas quelles difficultés de fait ne manqueraient pas de s'élever contre l'application de ce principe : le fournisseur d'alcool ne manquerait pas de dissimuler la nature des fournitures par lui faites sous des qualifications mensongères : épiceries, boissons hygiéniques, denrées alimentaires, etc. Il est incontestable que cette réforme, pour pouvoir donner des résultats pratiques, devrait entraîner avec elle l'organisation d'un contrôle sérieux sur la vente des boissons alcooliques ; ce n'est pas dire pour cela qu'elle n'est ni souhaitable ni praticable.

Le grand malheur c'est que le législateur n'ose pas se poser le redoutable problème de l'alcoolisme et du cabaret. Le cabaretier le tient par l'intérêt électoral et l'alcool par l'intérêt fiscal. Et cependant à chaque tentative de réforme destinée à élever la classe ouvrière au point de vue matériel et moral, c'est le même problème de l'alcool et du cabaret qui se dresse ; l'enquête instaurée par le Gouvernement à l'occasion de la loi de 1895 en est une preuve nouvelle. Nous croyons enfin devoir signaler une lacune assez importante et regrettable de la loi du 12 janvier 1895. Les ouvriers qui travaillent dans une société coopérative de production en qualité d'associés ne touchent

pas de salaire, mais un dividende en raison des travaux qu'ils font pour le compte de la société.

Nous en concluons que la loi du 12 janvier 1895 qui a établi l'insaisissabilité des salaires ne s'applique pas aux parts de bénéfices qu'ils touchent. Il en résulte que tout créancier personnel de l'ouvrier peut mettre saisie-arrêt sur la part de bénéfices qui revient à son débiteur sans aucune limitation, sauf à procéder conformément aux art. 567 et suivants du Code de procédure civile.

Il faut remarquer d'ailleurs que la forme et les conditions dans lesquelles les dividendes sont répartis et distribués ne changent rien à leur caractère juridique. Dans la plupart des sociétés coopératives, il est fait deux parts des bénéfices réalisés : 1° Il y a une part qui est distribuée sous forme de rémunération fixe à des intervalles périodiques et réguliers dans des conditions analogues à celles suivant lesquelles s'effectue la paie des salaires dans des entreprises patronales, 2° Il y a enfin une certaine somme qui est partagée en fin d'exercice après clôture de l'inventaire, entre tous les membres de la société.

Il ne faut pas perdre de vue que ces deux allocations ont exactement le même caractère : ce sont des dividendes, donc la loi de 1895 est absolument inapplicable en cette matière. C'est là une situation fâcheuse. Mais nous nous demandons si le juge ne serait pas en droit d'apporter cependant certaines res-

trictions à l'exercice par les créanciers personnels des associés du droit de saisir-arrêter les dividendes. On sait que la jurisprudence n'avait pas attendu la loi de 1895 pour limiter la saisie-arrêt des salaires ; elle s'était reconnu le droit de déterminer la partie du salaire qui avait un caractère strictement alimentaire et de restreindre la saisie-arrêt au surplus.

Or les motifs qui ont inspiré ces décisions se retrouvent exactement dans l'hypothèse qui nous préoccupe ; il nous semble qu'une solution semblable serait des plus juridiques.

Il est à souhaiter d'ailleurs que le législateur détermine lui-même par une disposition spéciale la fraction saisissable : la réforme de la loi de 1895 est à l'ordre du jour ; la situation des ouvriers membres d'une société coopérative de production nous paraît digne d'attirer son attention qui ne s'est pas encore portée sur cette partie du problème.

Il faut remarquer d'ailleurs que la réforme par nous réclamée ne nuit en aucune façon au crédit de la société coopérative elle-même. Ce que nous demandons, ce n'est pas une limitation aux droits de poursuite que pourraient exercer les créanciers sociaux sur les biens de la société ou même sur les biens personnels des associés. Ce que nous voulons c'est que les créanciers personnels des associés, qui ne sont pas les créanciers de la société, ne puissent pas saisir-arrêter sans limitation les dividendes auxquels le débiteur a droit.

CHAPITRE XI

LE SALAIRE DANS LA FAMILLE OUVRIÈRE. -- DROIT DU PÈRE SUR LE SALAIRE DE L'ENFANT MINEUR.

Le salaire de l'enfant mineur est sa propriété ; c'est même une propriété que le Code protège avec une énergie toute particulière. En effet, tandis que les biens que l'enfant mineur tient de tout autre source sont soumis à l'usufruit légal et sont ainsi destinés à subvenir, au moins dans une certaine mesure, aux besoins de la famille, le salaire de l'enfant mineur, soustrait entièrement à l'usufruit légal, doit être utilisé exclusivement à son profit.

Art. 387 du Code Civil. Elle (la jouissance légale) ne s'étend pas aux biens que les enfants pourront acquérir par un travail ou une industrie séparés.

Le législateur a compris que donner comme destination à ce salaire de subvenir aux besoins de la collectivité, ce serait énerver l'initiative précoce et décourager l'énergie.

Mais l'enfant mineur étant un incapable, c'est le père qui est l'administrateur légal de ce salaire, qui le touche et en est comptable.

Est-ce à dire que le père soit dans l'obligation légale de capitaliser le produit des salaires de l'enfant tout en continuant à le nourrir de ses propres deniers ? Non, car la dette alimentaire suppose nécessairement que le créancier est dans le besoin ; quand celui-ci peut se suffire à lui-même, le débiteur est libéré. D'ailleurs l'obligation fondamentale des parents vis à vis des enfants n'est pas l'obligation alimentaire ; elle consiste à mettre les enfants à même de se tirer eux-mêmes d'affaire au moyen de l'instruction qui a dû leur être fournie. Nous concluons de tout cela que l'obligation alimentaire du père vis à vis de son enfant a un caractère essentiellement provisoire, et que le père a le droit d'imputer sur le salaire de l'enfant mineur le coût de son entretien au moment où il gagne. Mais il n'aurait pas le droit de récupérer par voie de prélèvements sur le salaire les frais faits par lui pour entretenir l'enfant pendant la période où il ne pouvait pas gagner sa vie, pas plus qu'il ne pourrait recouvrir par ce procédé les frais faits pour le mettre à même de gagner sa vie (frais d'apprentissage). Mais le plus souvent, dans la pratique, le père continue à nourrir de ses deniers l'enfant qui a commencé à gagner, et met de côté une grande partie ou la totalité des fruits de son travail pour qu'il les retrouve plus tard comme premier capital quand il voudra s'établir. Cela est certainement conforme au vœu de la loi qui

ne considère pas comme un avancement d'hoirie les frais de nourriture, d'entretien ou d'apprentissage sans faire de distinction selon qu'en les acquittant, le père n'a fait que payer sa dette alimentaire, ou s'est montré plus généreux qu'il n'y était légalement tenu.

Art. 852. — Les frais de nourriture, d'entretien, d'éducation, d'apprentissage, les frais ordinaires d'équipement, ceux de noces et présents d'usage, ne doivent pas être rapportés.

Il y a un cas où le père ne peut pas imputer ces dépenses sur le salaire de l'enfant : c'est celui où cet enfant, âgé de moins de 18 ans, a des biens personnels. Le père, sans doute, a sur ces biens un droit d'usufruit légal, mais parmi les charges qui grèvent cet usufruit, se trouvent, aux termes de l'art. 385 du Code civil, la nourriture, l'entretien et l'éducation des enfants selon leur fortune. Voici sur ce point comment s'expriment MM. Aubry et Rau : « La charge résultant de la puissance légale doit être calculée moins d'après la fortune de la personne qui en est grevée que d'après l'importance des biens sur lesquels elle porte. L'obligation dérivant de la paternité ou de la maternité s'éteint aux termes de l'art. 209, soit en totalité, soit en partie, lorsque les enfants sont, par leur fortune personnelle, en état de fournir à leurs besoins ; tandis que la charge usufruituaire dont il s'agit continue de subsister dans son intégrité, quoique

les enfants possèdent des biens personnels non soumis à la jouissance légale et le père et la mère ne seraient pas autorisés à exiger des enfants qu'ils contribuassent au prorata de la valeur de ces biens à l'acquittement de ces charges. »

Mais cette règle ne reçoit bien entendu son entière application que lorsque le revenu des biens soumis à l'usufruit légal est par lui-même suffisant pour subvenir à la nourriture, à l'entretien, à l'éducation. Dans le cas contraire, qui sera le plus général dans la famille ouvrière, le père devra d'abord imputer ces frais sur les revenus dont il a la jouissance et subsidiairement seulement sur les salaires du mineur.

Nous avons vu comment la loi entend que les salaires du mineur soient utilisés, mais il y a loin sur ce point de la théorie à la pratique. En réalité, dans la famille ouvrière, il n'y a pas autant de budgets spéciaux qu'il y a de membres en état de gagner ; il est fait une masse commune de tous les salaires du père, de la mère et des enfants demeurant au foyer. Il n'y a pas de comptabilité qui permette de déterminer le doit et l'avoir de chacun des membres vis-à-vis de la communauté, s'il gagne ou s'il perd à l'association. Des sociologues ont dénoncé cette situation comme comportant, dans des cas nombreux, une véritable exploitation des mineurs travaillant au foyer.

Voici, en particulier, comment s'exprime M. Hubert Valleroux (Contrat de travail p. 101) : « Permettre à l'enfant mineur de toucher son salaire, non seulement sans l'assistance, mais contre le vouloir des parents, est chose bien contraire aux principes de notre Code, mais aussi les rédacteurs de ce Code n'avaient pas prévu la situation actuelle ; ils ne voyaient pas ce qui malheureusement se voit dans nos centres industriels : un père indigne saisissant le salaire de ses enfants, afin d'en user pour ses besoins personnels. » Et il ajoute « Il y a des pères qui, ayant trois ou quatre enfants en âge de gagner, vivent sans rien faire du salaire de ces enfants. Pour cela, ils font savoir au patron qu'ils entendent toucher les salaires de leurs enfants. C'est une injonction à laquelle les patrons obéissent naturellement. Cela se voit surtout dans les exploitations minières et dans ces grandes usines où tous les ouvriers de l'endroit travaillent en un même établissement. »

Il nous semble qu'il y a dans ces critiques une certaine exagération ; généralement ce n'est que dans les dernières années de sa minorité que l'ouvrier gagne plus que son pain quotidien. Pendant la durée de l'apprentissage, il ne gagne pour ainsi dire rien, quand ce n'est pas le père qui paye pour lui. Quand il aura commencé à gagner, son salaire ne s'élèvera que lentement à un taux rémunérateur

jusqu'à atteindre celui de l'adulte ; pendant assez longtemps l'apport qu'il fera dans la famille ne sera même pas suffisant pour compenser sa nourriture et son logement.

Mais supposons même qu'en raison de la profession de l'enfant, son salaire atteigne un taux supérieur aux frais d'entretien quelques années avant sa majorité. Il sera employé pour la grande partie à payer la dette alimentaire des enfants envers les parents (art. 205) car il est bien peu probable qu'il passe en d'autres dépenses que celles de première nécessité. Il est vrai que ce salaire de l'ouvrier mineur servira aussi à nourrir et à entretenir les frères et sœurs plus jeunes que lui. Sans aller jusqu'à dire, comme certains auteurs, que les frères aînés ont au moins l'obligation naturelle de subvenir en cas de besoin à l'entretien des puînés, on ne peut nier qu'il y ait dans cette assistance mutuelle entre les membres de la famille un esprit de solidarité heureux et louable ; personne n'oserait dire que cette utilisation du salaire de l'aîné constitue une exploitation.

Le mineur doit en principe remettre les salaires qu'il touche, comme tous les biens qui lui arrivent, à son père qui en est le comptable légal. Mais sur ce point la loi du 9 avril 1881 a fait une grave dérogation aux principes. Nous devons en dire un mot ici, parce que c'est presque exclusivement le salaire qui fait le fond des placements en question.

L'art. 6 p. 3 de la loi du 9 avril 1881 est ainsi conçu : « Les mineurs sont admis à se faire ouvrir des livrets, sauf intervention de leur représentant légal. Ils peuvent retirer sans cette intervention, mais seulement après l'âge de 16 ans révolus, les sommes figurant sur les livrets ainsi ouverts, sauf opposition de leur représentant légal. »

Il est à remarquer que cette disposition ne fait pas échec, au moins théoriquement, à la puissance paternelle, car : 1° le père peut se faire verser en mains propres le salaire de l'enfant ; 2° il peut faire opposition au retrait des fonds et même opérer lui-même ce retrait, sans aucune intervention du mineur. Mais ces deux garanties sont en réalité un peu illusoires. Dans la pratique, le salaire est généralement versé au mineur lui-même, et quand aux dépôts, ils sont souvent ignorés du représentant légal.

CHAPITRE XII

DROIT DE LA FEMME MARIÉE SUR SON SALAIRE

SECTION I

1^{re} CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

La transformation industrielle qui s'est produite au cours de ce siècle n'a pas eu seulement pour effet de modifier les conditions et la physionomie du contrat de travail, elle a transformé aussi les conditions d'existence de la famille ouvrière. L'apparition de la machine, en faisant de l'homme un directeur de forces au lieu d'un créateur d'énergie, a permis à la femme de devenir son émule dans le travail industriel. On se rendra compte de l'importance sociale de ce fait quand on voudra bien se souvenir qu'en 1894, il y avait en France 11.612.072 travailleurs du sexe masculin et 5.672.802 du sexe féminin. La femme ne travaille pas seulement à l'atelier ou dans l'usine pendant qu'elle est jeune fille, avant le mariage ; la mère de famille elle-même est réclamée par l'industrie. C'est là un grand mal,

car l'absence de la mère a pour conséquence de désorganiser absolument le foyer et de priver les enfants d'une influence éducatrice qui est irremplaçable. En même temps la moralité du mari se ressent fatalement de cette destruction de la vie de famille ; il se voit poussé par la fréquentation du cabaret aux excès alcooliques et à toutes les ruines qui en sont la conséquence. C'est ce que déclarait avec sa haute autorité M. Jules Simon dans la séance du Sénat du 6 juillet 1891 où l'on discutait la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des femmes et des mineurs : « Quand nous demandons la diminution de la journée de travail pour les femmes, ce n'est pas seulement aux femmes que nous pensons ; ce n'est pas principalement aux femmes, c'est à l'humanité tout entière, c'est au père, c'est à l'enfant, c'est à la société que nous voulons remettre sur une base dont nous croyons qu'elle est peut-être sortie. »

L'orateur fait le tableau du foyer rendu désert par le travail de la femme : « Allez dans la maison ; qu'y trouverez-vous ? J'ai dit tout à l'heure que toutes les maisons étaient vides ; non pas tout à fait. Il y a quelquefois un, deux, trois enfants dans la pièce. La mère très souvent a fermé la porte à clef parce qu'elle se dit : « J'aime mieux que mes enfants soient à la maison immobiles, souffrant d'un ennui mortel, souffrant du froid, de la faim ; mais je sais qu'ils sont à l'abri des accidents. »

Une autre mère n'a pas pu s'y résigner ; elle a ouvert la porte. Les enfants, alors, où sont-ils ? Ils sont là où sont les chats, les animaux domestiques ; ils sont dans la rue, dans la maison comme des animaux ; personne ne les surveille ; c'est là une situation qui ne manque pas d'être effrayante..... »

« Qu'est-ce donc, Messieurs, je vous prie, qu'une société sans morale ? Qu'est-ce qu'une société sans éducation ? Qu'est-ce qu'une éducation sans la mère ? Qu'est-ce qu'une maison sans l'épouse ? Qu'est-ce que l'homme qui n'a pas à côté de lui pour l'aimer une femme inspiratrice de grands sentiments et de nobles pensées ? »

Il est incontestable que la nécessité pour la mère de famille de travailler à l'atelier ou à l'usine et pour cela d'abandonner le foyer est un grand mal, mais qui ne paraît pas susceptible d'un remède radical, immédiat, émané d'une réforme législative. Il faut attendre la solution de ce douloureux problème du progrès qui dans les sociétés contemporaines se manifeste par une amélioration de plus en plus sensible du sort des travailleurs. C'est un fait des plus consolants que dans les pays les plus avancés dans l'évolution sociale, la femme mariée travaillant hors du foyer est une rare exception. C'est le cas des Etats-Unis. « Autant les mœurs américaines se montrent libérales pour admettre la femme non mariée, la

jeune fille, dans toutes les professions et lui ouvrir toutes les carrières (avocat, médecin, employé de bureau, etc.) autant elles voient avec défaveur une femme mariée ne pas rester à son foyer et être obligée de travailler au dehors. Dans aucun pays, le mari n'a une notion aussi complète de son obligation stricte de pourvoir aux besoins de sa femme. Jamais en Amérique, on ne voit une femme travailler aux champs, et le nombre des femmes ouvrières employées dans les manufactures est très restreint. D'après le dernier bulletin statistique pour l'Etat de Massachusetts le nombre des femmes employées dans les manufactures s'élève à 115,504 parmi lesquelles 13,520 seulement sont mariées. Le nombre des ouvriers mariés s'élève au contraire à 85,538 (Paul Bureau — *Le Homestead*).

En attendant il faut que la famille équilibre son budget et pour cela le salaire de la femme est souvent indispensable.

SECTION II

ÉTAT ACTUEL DE LA LÉGISLATION (Par. II).

Nous avons à nous demander maintenant si le produit du travail de la femme mariée se trouve dans notre législation protégé comme il doit l'être. Il est impossible de nier qu'à ce point de vue une réforme importante s'impose absolument.

Le principe de l'art. 1387 du C. C. qui proclame la liberté des conventions matrimoniales n'a en réalité aucune application en ce qui concerne la famille ouvrière française.

On peut dire sans crainte que, dans ce milieu, le mariage a toujours lieu sans aucun contrat. La statistique ne laisse aucun doute sur ce point :

Le relevé des mariages dans les différents arrondissements de la capitale montre que le nombre des contrats augmente au fur et à mesure que l'élément ouvrier diminue et inversement.

Dans les quartiers ouvriers, il n'y a qu'une proportion infime de mariages accompagnés de contrat.

1° Quartiers riches :

Elysée	1000 mariages	331 contrats	8° Ar.
Louvre		274 contrats	1° Ar.
Luxembourg	}	251 contrats	6°, 7°
et			
Palais-Bourbon			

2° Quartiers ouvriers :

Buttes-Chaumont	1000 mariages	70 contrats	19° Ar.
Gobelins		62 contrats	13° Ar.

De tout cela, il résulte que la femme ouvrière est en fait mariée sous le régime de la communauté légale. Or dans ce régime les gains de la femme n'ont aucune protection : que le mari soit un ivrogne,

un débauché ou un joueur, il ne tiendra qu'à lui que tout le produit du travail de la femme passe de ses mains dans celles du cabaretier ou au pari mutuel, car le salaire de la femme fait partie de l'actif de la communauté ; le mari en est seul comptable. Il a seule qualité pour le toucher ; si la femme le reçoit, ce n'est qu'en vertu d'un mandat tacite qu'il ne tient qu'à lui de révoquer à son gré. Il peut céder ce salaire et ses créanciers peuvent le saisir dans la mesure du moins où la loi de 1893 le déclare cessible et saisissable.

Il est vrai qu'il y a à cette situation des palliatifs ; nous allons voir s'ils sont suffisants et pratiques.

1° *Il y a la séparation de biens.* La femme a le droit, aux termes de l'art. 1443 du C. C. de demander la séparation de biens dans le cas où le mari a mis sa dot en péril. On nous objectera que dans le cas qui nous occupe, la femme n'ayant fait aucun apport, il n'y a pas de dot à protéger. Nous répondrons que la femme apporte toujours une dot qui est son industrie, laquelle est mise en péril au moins quant à sa destination par l'inconduite du mari. La jurisprudence et la doctrine sont d'accord pour reconnaître qu'il faut entendre dans un sens très large, très compréhensif les termes de l'art. 1443 (Le péril de la dot).

Voici comment s'exprime M. Baudry-Lacantinerie. (*Contrat de mariage*, Tome 2, p. 51): « Demandons-nous si la mauvaise administration des biens com-

muns ne peut pas à elle seule motiver la séparation des biens ? L'affirmative ne nous paraît pas douteuse.... Ce ne sont point seulement les apports présents ou futurs de l'épouse, biens apportés en mariage ou à elle échus par succession ou par donation que l'on considère comme partie intégrante de la dot de la femme, *ce sont aussi les produits de son industrie ou cette industrie elle-même*. Si le mari dissipe les bénéfices qu'elle réalise dans l'exercice d'un talent, d'une industrie ou d'un commerce, s'il les compromet au point de vue de leur destination qui est de subvenir aux charges du ménage, l'épouse peut se plaindre de l'amoindrissement ou du péril de sa dot. »

La jurisprudence admet cette solution libérale (Paris, 2 juillet 1878, S. 78, 2. 19, D. 799. 2. 107).

Voici les principaux considérants de cette remarquable décision :

« La Cour, considérant que l'art. 1443 du Code civil, au chapitre de la communauté, reconnaît à la femme le droit de poursuivre en justice la séparation de biens, lorsque sa dot est mise en péril ; que, prise dans un sens large, comme elle doit l'être, cette expression « Dot » ne comprend pas seulement les biens mobiliers et immobiliers, mais aussi l'apport que la femme fait, à l'association conjugale, de son travail, de son industrie et de son talent, que ces choses qui ont une valeur appréciable, subviennent aux besoins du ménage au même titre que les biens proprement

aits, et en font plus souvent encore la richesse et la prospérité ; qu'en conséquence, dans le cas où le mari, enfreignant ses droits de bonne administration comme chef et maître de la communauté, dissipe dans l'inconduite et le désordre, au fur et à mesure qu'ils ont été gagnés, ou après qu'ils ont été laborieusement économisés, les produits de l'industrie personnelle de la femme, celle-ci est bien fondée à dire que sa dot est mise en péril et à poursuivre la séparation de biens dans son propre intérêt comme dans celui du mari lui-même et de leurs enfants... »

Mais la séparation de biens n'est pas le remède topique de la situation ; la meilleure preuve en est, qu'en fait, la femme ouvrière n'y a jamais recours ou peu s'en faut. Il s'en faut, en effet de beaucoup que ce soit une procédure accessible à ses ressources et adaptée à sa situation : elle est compliquée, longue, hérissée de pièges pour le plaideur. Il est vrai que la femme ouvrière peut obtenir le bénéfice de l'assistance judiciaire ; mais cela ne supprime pas les délais, les démarches, le temps perdu. Il en résulte que la femme recourt à un autre moyen plus sommaire, mais aussi plus radical qu'on n'hésite pas à lui proposer, comme le seul pratique, dans les bureaux de l'assistance judiciaire ou de consultations gratuites.

Séparation de corps et Divorce. C'est un fait remarquable qu'en France et dans d'autres pays, la femme demande et obtient plus souvent le divorce que le

mari. Il n'est pas impossible que la femme soit en général plus fidèle à remplir les devoirs imposés par la vie de famille que le mari ; mais il semble bien aussi que souvent le divorce est pour la femme un moyen radical de soustraire ses gains personnels à la rapacité du mari qui fait de la communauté légale un moyen de spoliation et d'oppression. Il n'est d'ailleurs pas rare de voir figurer dans les motifs des jugements en divorce, prononcés par la 4^e chambre du Tribunal de la Seine, au profit des femmes qui ont obtenu l'assistance judiciaire, le fait que le mari a mis la main sur les gains de la femme pour les dissiper en de coupables dépenses. On n'hésite pas à voir là une injure grave qui donne matière à divorce. Il est permis de regretter que la femme ouvrière soit amenée par l'insuffisance de la législation en ce qui concerne la protection de ses salaires personnels à recourir au divorce, procédé brutal qui dissout le lien conjugal et supprime à jamais l'unité de la famille, alors que la vie en commun n'était peut-être pas encore devenue impossible. A ce point de vue la législation protectrice des gains de la femme pourra peut-être contribuer à enrayer quelque peu l'augmentation toujours croissante des divorces que l'on constate dans les familles ouvrières des grandes villes ; ce qui, quelque opinion que l'on professe sur la valeur sociale du divorce, sera incontestablement un heureux résultat.

SECTION III

DE LA SITUATION DE LA FEMME OUVRIÈRE A L'ÉTRANGER ET
DE SON DROIT DE DISPOSITION SUR SES SALAIRES

Avant d'examiner et de critiquer les projets de réforme que l'on a proposés en France, nous devons passer rapidement en revue les législations étrangères, et nous demander comment elles ont résolu le problème.

1° *Législation Anglaise.* La législation anglaise est spécialement intéressante en ce qu'elle montre avec quelle aisance les Anglo-Saxons savent se plier aux transformations sociales et rompre avec le passé quand ils se trouvent en présence d'une réforme vraiment urgente; leur esprit traditionnel bien connu cède devant les nécessités de la vie pratique. Aux termes de la Common Law, la femme mariée n'a pas la propriété de ses meubles; quant aux immeubles, elle en demeure propriétaire, mais privée de tout droit de jouissance et d'administration; sa personnalité juridique est comme absorbée par celle du mari. Il est vrai que la jurisprudence des Cours d'Equité permit de tourner ces règles au moyen du système des *trustees*. Mais ce mécanisme constituait un procédé dispendieux et compliqué qui ne pouvait — pas plus que notre contrat de mariage — convenir à la famille ouvrière.

La réaction contre cette situation se produisit d'abord dans l'act. du 28 août 1859 (Loi sur le divorce). Cette loi permet au juge de rendre au profit de la femme abandonnée par son mari une ordonnance qui lui donne droit de disposer de ce qu'elle peut acquérir ; cette loi, qui ne visait que le cas spécial de l'abandon, était insuffisante pour protéger la femme ouvrière. La réforme fut réalisée par l'act fameux du 9 août 1870, complété par celui du 3 juillet 1874. Il décide : 1° que la femme conservera la pleine propriété des produits de son travail ; — 2° que la femme pourra, par des procédés pratiques et peu dispendieux, conserver ses droits sur les biens qu'elle possédait avant le mariage. C'est donc cet act de 1870 qui a donné la protection de la loi à la femme mariée au point de vue de son salaire.

L'act fameux du 18 août 1882 n'a fait que généraliser la réforme en donnant à la femme une capacité civile complète, la pleine propriété, l'administration et la jouissance de tous ses biens personnels. C'est le renversement complet de tout le système d'incapacité et de tutelle créé par la Common law ; jamais évolution législative ne fut à la fois plus rapide et plus radicale.

2° *Législation allemande.* — Le nouveau Code civil allemand, qui est devenu applicable le 1^{er} janvier 1900, enlève au mari la jouissance et l'administration de certains biens appartenant à la femme ; celle-ci

conserve sur les biens en question les mêmes droits que si elle n'était pas mariée. Parmi ces biens figurent ce qu'elle gagne par son travail ou par l'exercice d'une profession lucrative (art. 1366-1370), Dans la famille ouvrière où la femme n'apporte pas d'autres biens que le produit de son industrie, on peut dire que ce régime aboutit à une séparation de biens.

Législations scandinaves. — *En Suède*, le Code civil de 1734 établit la communauté légale qui comprend les gains professionnels de la femme. Le mari a sur ces biens de communauté des pouvoirs d'administration et de disposition très étendus. La loi du 4 décembre 1874 n'a pas eu pour effet de modifier ce régime légal ; elle permet seulement à la femme de stipuler dans ses conventions matrimoniales qu'elle se réserve la propriété et la jouissance de certains biens. Mais la loi de 1874 ne permet pas à la femme de toucher le prix de son travail et d'en disposer immédiatement ; si elle s'en sert pour faire des acquisitions, ces objets acquis tombent sous les pouvoirs du mari. Enfin ce n'est pas là un régime légal ; la loi nouvelle ne régit en aucune façon les unions qui n'ont pas été précédées d'un contrat. Il résulte qu'elle ne régit pas la famille ouvrière.

En Danemark et en Norvège, le Code de Christian IV, qui date du 15 avril 1683, est encore en vigueur. Il admet comme régime légal, la communauté ; parmi

les biens communs figurent les gains de la femme. Mais la législation a été réformée sur ce point dans ces deux pays :

1° En Danemark par la loi du 7 mai 1880. La femme mariée a seule le droit de disposer entre vifs sans le consentement de son mari, ni d'aucun autre tuteur, des produits de son industrie personnelle, lorsque cette industrie n'est pas alimentée ou entretenue en majeure partie des deniers du mari ou de la communauté, ainsi que de tous les objets qui sont prouvés avoir été acquis par l'exercice de cette industrie. Les dettes du mari ne peuvent être exécutées sur ces biens pendant la vie de la femme, à moins qu'elle n'ait consenti à l'obligation.

2° En Norvège, c'est la loi du 29 juin 1888.

L'art. 1^{er} de cette loi pose le principe de la liberté des conventions matrimoniales. L'art. 2 décide que la femme mariée a la même capacité que la femme non mariée. L'art. 31 est ainsi conçu : « La femme a le droit, même lorsqu'il y a communauté, et que par suite les produits de son industrie sont biens communs, de disposer exclusivement de ce qu'elle gagne par son industrie, ainsi que de toutes les acquisitions qui seront prouvées provenir de ses gains. Ces biens sont soustraits, du vivant de la femme, à l'extinction des dettes contractées par le mari sans son consentement exprès. »

Législation Gènevoise. — On sait que la Suisse (et

tout spécialement Genève) est un centre de propagande féministe très actif; des associations nombreuses et vivantes s'y sont formées pour donner à la femme une situation plus indépendante dans la société. Ces tendances ont abouti à la réforme législative du 7 novembre 1894. C'est, de même que les lois ci-dessus citées, une tentative ingénieuse faite en vue de concilier le maintien de la communauté avec les intérêts de la femme mariée.

Art. 1^{er}.

La femme mariée aura sur le produit de son travail personnel, pendant le mariage, et sur les acquisitions provenant de ses gains, les mêmes droits que la femme séparée de biens. Ces droits ne s'étendront pas aux bénéfices résultant d'une activité exercée en commun par les deux époux.

Art. 4.

A la dissolution du mariage, le mari ou ses héritiers pourront exiger que les biens personnels de la femme, acquis conformément à l'art. 1^{er} soient rapportés à la communauté. Si la femme ou ses héritiers renoncent à la communauté, ils ne sont pas soumis à cette obligation.

Il est à remarquer d'ailleurs que ces articles donnent lieu à de graves difficultés d'interprétation; on ne voit pas d'une façon précise quels sont les droits de la femme sur ses biens personnels. En est-elle propriétaire? En a-t-elle seulement l'administration et

la jouissance ? Sur ce point, il y a controverse entre les interprètes (1).

SECTION IV

PROTECTION ACCORDÉE A L'ÉPARGNE DE LA FEMME.

1^o Loi du 9 avril 1881 et du 20 juillet 1886. — C'est une vérité depuis longtemps constatée que la femme possède des qualités remarquables au point de vue de l'épargne. Aristote l'avait déjà noté :

« Les attributions domestiques ne sont pas les mêmes pour les deux époux : L'affaire de l'homme est d'acquérir, celle de la femme est de conserver » (Politiques III, 2, 10). C'est cette aptitude que le législateur a officiellement constatée et encouragée par la loi du 9 avril 1881, art. 6.

« Les femmes mariées, quel que soit le régime de leur contrat de mariage, seront admises à se faire ouvrir des livrets sans l'assistance de leurs maris ; elles pourront retirer sans cette assistance les sommes inscrites aux livrets ainsi ouverts, sauf opposition de la part de leurs maris. »

On voit que dans ce système la femme mariée peut faire des versements sans l'assistance de son mari, et

(1) Selon M. Bufnoir la femme est propriétaire de ses gains. — (Communication faite sur la loi Gènevoise). Pour M. Bridel, l'un des promoteurs de la réforme, elle n'a que des droits d'administration.

les retirer. Mais cette dernière opération, elle ne peut l'effectuer malgré son mari. En fait l'expérience démontre que le mari n'use presque jamais du droit qui lui appartient de faire opposition aux retraits de fonds. C'est à peine si, de 1881 à 1894, on en a compté 20 exemples. Le nombre des dépôts effectués conformément à la loi nouvelle est considérable, comme le montre le tableau suivant :

Comptes ouverts aux femmes de 1882 à 1894.

Avec autorisation du mari	Sans autorisation	Total	Pourcentage des comptes directs
75.244	560.756	636.000	88,17 %.

On constate en même temps que les dépôts effectués par les femmes égalent presque en nombre et en importance ceux effectués par les hommes.

Comptes existant en 1893.

	Dépôts	Proport. dans le total des déposants	Crédits afférents	Proportion dans les crédits
Hommes	3.263.670	53 %.	1.633.600.194	52,39 %.
Femmes	2.894.534	47 %.	1.484.296.341	47,60 %.

L'art. 13 de la loi du 20 juillet 1886, sur la Caisse d'Epargne postale, contient une règle analogue à celle de la loi de 1881.

Il nous paraît incontestable que ces dispositions législatives constituent un premier pas dans la voie de l'affranchissement et de l'émancipation de la femme. Sans doute, en droit, le mari conserve tous

ses pouvoirs sur les fonds déposés, qui demeurent biens de communauté. La femme qui effectue le placement agit, dit-on, en vertu d'un mandat légal ; c'est une situation analogue à celle de la femme qui fait une acquisition comme ménagère, en vertu d'un mandat tacite, suivant la vieille théorie de Dumoulin. Mais cela, c'est le droit, c'est la théorie élaborée après coup d'une façon plus ou moins ingénieuse. Le fait est que l'activité juridique de la femme mariée va toujours en augmentant ; et, peut-être, serait-il temps de mettre de côté cette théorie quelque peu scholastique et vieillie des mandats légaux en vertu desquels la femme agirait. La vérité, c'est que dans la gestion de la communauté, il y a toujours eu un partage d'attributions entre les époux et que peu à peu celles de la femme vont en augmentant.

SECTION V

PROJETS DE RÉFORME

1. PROJETS PROPOSÉS PAR DES PARTICULIERS

1° Projet de MM. Jalabert et Glasson. — Ce projet, rédigé en articles, à la façon d'une proposition législative, fut proposé par ses auteurs à la Ligue Française pour le Relèvement de la moralité publique qui l'adopta (Compte rendu des travaux de la Ligue, 1884-1887, p. 62 ; 1890, p. 15 et p. 25) ;

Il consiste en somme à rendre pratiquement accessible à la femme ouvrière qui vit de son travail, la séparations de biens en simplifiant la procédure, en la démocratisant. C'est le Juge de Paix qui statue.

2° *Projet de M. Cauwès.* — (De la protection économique de la femme mariée). L'objet de ce projet est de permettre à la femme ouvrière de se réserver la propriété et l'administration de ses biens personnels par la confection d'un contrat de mariage particulièrement simplifié dans la forme. Il suffit à la femme, pour bénéficier de cette disposition, de faire une déclaration au moment du mariage devant l'officier de l'État civil.

Ces réformes, qui seraient certainement une amélioration sensible par rapport à la situation actuelle, nous paraissent cependant insuffisantes. Il nous semble que le législateur est dans la nécessité de remanier le régime légal, du moment que ce régime est reconnu dangereux pour les intérêts pécuniaires de la femme. Ce n'est pas au moment du mariage que celle-ci songera à se prémunir contre l'inconduite du mari, c'est plutôt le moment où l'on se laisse aller à des illusions dangereuses et à une confiance exagérée.

État des Travaux législatifs. — 1° La Chambre a d'abord été saisie d'une proposition de loi due à MM. Jourdan, Dupuy-Dutemps et Montaut (22 juillet 1890). C'est la reproduction presque littérale du projet élaboré par MM. Jalabert et Glasson.

Art. 1^{er}. — « Lorsque le mari met, par son inconduite, les intérêts du ménage en péril, la femme peut, sans demander la séparation de biens, obtenir de la justice le droit de toucher elle-même les produits de son travail et d'en disposer librement.

On voit que ce projet ne contient aucune modification au régime légal des époux ; il se contente de mettre à la portée de la femme une séparation de biens partielle particulièrement expéditive et simplifiée.

2^e Proposition de M. Goirand. — Les auteurs de la proposition précédente avaient jugé inutile de modifier le régime légal ; pour eux la loi n'a qu'à intervenir dans le cas, somme toute exceptionnel, où le mari manque à ses devoirs, pour le déclarer déchu d'une partie des prérogatives qui lui appartiennent comme chef de la communauté, M. Goirand, député des Deux-Sèvres, s'est montré plus hardi : il reconnaît à la femme mariée le droit de toucher elle-même ses salaires et d'en disposer librement sans l'autorisation de son mari.

Art. unique. — « Quel que soit le régime adopté par les époux, la femme a le droit de recevoir sans le concours de son mari les sommes provenant de son travail personnel, et d'en disposer librement. Les pouvoirs ainsi conférés à la femme ne feront pas échec au droit des tiers contre les biens de la communauté. »

On remarquera que ce texte ne met pas en dehors de la communauté les gains réalisés par la femme. Il

transporte seulement à la femme les droits d'administration qui jadis appartenaient au mari.

3° *Projet de loi voté par la Chambre des Députés le 27 février 1896.* — La commission de la Chambre des députés chargée d'examiner ces projets a reconnu la nécessité d'une réforme, mais elle a adopté un texte nouveau qui amalgame les deux systèmes. Le texte a été voté par cette assemblée et attend la sanction sénatoriale. Voici le texte :

Art. 1^{er}. — Quel que soit le régime adopté par les époux, la femme a le droit de recevoir, sans le concours de son mari, les sommes provenant de son travail personnel et d'en disposer librement. La présente disposition n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

Les biens acquis par la femme avec ses gains personnels appartiennent à la communauté.

Critique — Quel est de ces différents systèmes celui qui résout le mieux le problème de la protection des salaires de la femme mariée ?

Il faut reconnaître que le problème est des plus délicats. Il s'agit en somme de savoir si l'organisation de cette protection est conciliable avec le maintien du régime de communauté si elle ne sera pas pour cette dernière un « germe de mort »

Ce qui nous paraît certain, c'est que si l'on distrait de la masse commune les gains de la femme, c'est tout l'édifice de la communauté qui s'écroule. Il ne

faut pas oublier en effet que dans la famille ouvrière, les gains des époux constituent l'actif le plus clair de la communauté. Si les gains de la femme cessent de faire partie de cet actif, on ne peut, sans injustice, y faire entrer les gains du mari. Il faut donc se contenter, si l'on ne veut pas saper l'édifice dans sa base, de donner à la femme certains droits d'administration et de disposition sur ses salaires, tout en décidant que ceux-ci continueront à faire partie de la communauté. C'est en somme ce que fait le projet de la Chambre, qui nous paraît donner à la femme le maximum de garantie compatible avec le maintien de notre régime légal traditionnel, qu'on ne peut songer pour le moment à modifier, pour mettre en son lieu et place la séparation des biens à laquelle répugnent nos habitudes et nos mœurs. Il ne nous reste donc qu'à souhaiter que le Sénat donne sans trop tarder sa sanction à ce projet et en fasse une loi.

CHAPITRE XIII

DROITS DE LA FEMME MARIÉE SUR LES SALAIRES DU MARI

Ce n'est pas assez, ce nous semble, de protéger la femme mariée dans le plus sacré de ses biens : le produit de son travail personnel. Il convient encore d'assurer à cette femme le moyen d'empêcher que le chef de famille, oublieux de ses devoirs, ne dissipe la totalité de ses gains dans de folles et coupables dépenses comme le pari aux courses, le jeu ou la boisson. Dans ce but, plusieurs combinaisons ont été proposées ou adoptées. Ainsi la loi Gènoise du 20 mars 1880, dans ses art. 5 et 6, permet à la femme d'obtenir la séparation de biens et une pension alimentaire.

En France des lois spéciales donnent à la femme certains droits sur tel ou tel des revenus du mari. C'est ainsi qu'un avis du Conseil d'État du 11 janvier 1888 permet au ministre de la guerre d'opérer des retenues au profit de la femme et des enfants sur la solde des militaires.

« Le Conseil d'État est d'avis que le ministre de la guerre peut ordonner une retenue du tiers au plus sur la pension ou solde de retraite du militaire qui ne remplirait pas à l'égard de sa femme et de ses enfants les obligations qui lui sont imposées par les ch. 5 et 6 p. 5 du liv. 1^{er} du Code Napoléon, sauf le recours du mari au Conseil d'État, dans le cas où il se croirait lésé par la décision du ministre. » On trouve des dispositions analogues dans l'art. 30 de la loi du 18 août 1831 et dans l'art. 20 de la loi du 18 mai 1834. Ce sont ces dispositions spéciales qui ont servi de modèle au législateur et l'ont disposé à reconnaître à la femme mariée le droit de saisir-arrêter le salaire du mari.

La réforme projetée se trouve contenue dans l'art. 2 du projet de loi de la Chambre des Députés concernant les salaires de la femme.

Art. 2. « En cas d'abandon par le mari du domicile conjugal, la femme peut obtenir du juge de paix l'autorisation de saisir-arrêter et de toucher des salaires ou des émoluments du mari une part en proportion de ses besoins et du nombre de ses enfants. On a soutenu que cet article était absolument inutile. » On a fait remarquer que la loi du 12 janvier 1895 énumère parmi les créances pouvant donner lieu à une saisie-arrêt pour une somme supérieure au 1/10^e saisissable la créance alimentaire de la femme et de ses enfants (art. 3). La femme mariée peut toujours,

dans le cas où le mari a abandonné le domicile conjugal et refuse absolument de lui fournir des subsides, obtenir la séparation de corps ou le divorce. Dans ce cas, le tribunal peut, sur sa demande, lui allouer une pension alimentaire ; ainsi munie d'un titre, la femme pourra saisir les salaires du mari pour une fraction même supérieure au $1/10^e$.

On a soutenu que la femme non divorcée et non séparée de corps et qui n'est pas même en instance de divorce ou de séparation de corps peut de plus mettre opposition sur les salaires du mari, qui ne lui fournit pas de subsides, en vertu de l'art 3 de la loi du 12 janvier 1895. C'est l'opinion de M. Emion (n° 30) et de M. Foignet (n° 29) les deux principaux commentateurs de la loi du 12 janvier 1895. Nous ne pouvons admettre cette opinion : pour pouvoir opérer une saisie-arrêt, il nous paraît indispensable d'avoir un titre et une créance liquide ; la femme n'a ni l'un ni l'autre. Il semble donc certain que la femme mariée ne peut exercer dans l'état actuel de la législation une saisie-arrêt sur les salaires de son mari, qu'à la condition de former une demande en séparation de corps ou en divorce, extrémité fâcheuse, puisqu'elle brise à tout jamais l'unité de la famille. L'art. 2 du projet de la Chambre a l'avantage de permettre à la femme d'acquérir des droits sur le salaire du mari sans pour cela rompre le lien conjugal. On peut seulement reprocher au législateur de s'être montré trop

timide dans son intervention en tant qu'il consacre le droit de la femme de faire une saisie-arrêt sur les salaires du mari qui manque à ses devoirs de chef de famille. On ne voit pas en vérité pourquoi l'alcoolique qui rentre régulièrement au foyer en état d'ivresse, après avoir dépensé au cabaret le produit de son travail, ou le joueur qui y rentre les mains vides après une journée passée au pari mutuel, mériteraient plus de ménagement que le déserteur du foyer conjugal. Sans doute la jurisprudence saurait assurer une large et libérale application de l'art. 2, par une interprétation rationnelle de ce terme (abandon). Néanmoins le texte gagnerait à être remanié dans le sens de l'extension.

Il ne faudrait pas d'ailleurs se faire illusion sur la portée et l'efficacité pratiques de la disposition qui nous occupe : elle est à peu près nulle. En réalité, il faut bien reconnaître que la loi ne peut pas grand'chose pour contraindre le mari ou la femme à remplir les devoirs qu'ils ont l'un envers l'autre ou vis à vis de leurs enfants.

Il ne faut pas oublier que l'ouvrier insoucieux de ses devoirs de chef de famille n'hésite jamais à abandonner celle-ci, à aller s'établir au loin chez un autre patron ; il manquera d'autant moins de le faire que ses salaires futurs auront été frappés d'opposition. Le seul moyen efficace de permettre à la famille de mettre la main d'une façon permanente sur les salaires du chef, ce serait de revenir au système du

livret ouvrier obligatoire. Au moyen d'une mention sur ce livret, une opposition serait mise *in perpetuum*, et à chaque déplacement de l'ouvrier, la présentation du livret qui serait rendu obligatoire vaudrait dénonciation de la saisie-arrêt aux mains du nouveau tiers saisi.

Or jamais le monde du travail n'admettra le rétablissement de cette législation tracassière et gênante par elle-même et qui est surtout odieuse par les souvenirs qui s'y rattachent.

BIBLIOGRAPHIE

Glasson. — Le Code civil et la question ouvrière.

Maurice Lambert. — La protection du salaire.

Hubert Valleroux. — Contrat de travail. — Associations ouvrières et Associations patronales.

Bender. — Le Salaire effectif. Sa protection par la loi.

Paul de Rouziers. — Le Trade-Unionisme en Angleterre.

Paul Bureau. — De l'Association de l'ouvrier aux bénéfices du patron.

Paul Viollet. — Etude juridique de la participation aux bénéfices.

Hocquet. — De l'emploi des fonds dans la participation aux bénéfices.

Annuaire de Législation française, 1895.

Journal des Prud'hommes. Passim.

E. Desailly. — Étude de la loi du 12 janv. 1895.

Emion. — Commentaire de la loi du 12 janvier 1895.

Foignet. — Commentaire théorique, pratique et critique de la loi du 12 janvier 1895.

- Pabon.** — Traité de la saisie-arrêt des salaires et des petits traitements.
- Annales des Justices de paix,** Passim.
- Bulletin de l'office du travail,** Id.
- Sachet.** — Les accidents du travail.
- Baudry-Lacantinerie et Wahl.** — Contrat de louage. — Prescription.
- Almanach de la Coopération française.**
- Beaune.** — Participation aux bénéfices du commerce et de l'industrie.
- Bulletin trimestriel de la Participation aux bénéfices.**
- De Courcy.** — Le Droit des ouvriers. — La Vraie question sociale.
- Leroy-Beaulieu.** — La question ouvrière au XIX^e siècle.
- Scholss.** — Profit sharing. — Method of industrial remuneration.
- Sidley Taylor.** — Profit sharing between capital and labour.
- Thornton.** — On labour.
- Cornil.** — Du louage de service et du Contrat de travail.
- La Science sociale** (Revue).
- Octave Hubert** — De la responsabilité contractuelle.
- Vassart et Nouvion-Jacquet.** — Commentaire de la loi du 9 avril 1898.
- André et Guibourg.** — Code ouvrier.
- Besnard.** — Du Contrat de marché de travaux.
- Bazire.** — Des Conditions du travail dans les adjudications publiques.
- Bœuf.** — Étude sur l'action directe.
- Bender.** — Le Salaire effectif ; sa protection par la loi.
- Nouvion-Jacquet.** — Le Patron et l'Ouvrier devant le Conseil des Prud'hommes.
- Beauregard.** — Essai sur la théorie des Salaires.
- Cheysson.** — Le Salaire au point de vue statistique, économique et social.

Levasseur. — Les causes régulatrices du salaire.

Moureau. — Du Salaire et des Associations coopératives.

Godin. — Solutions sociales. — La Mutualité sociale.

Comte de Paris. — Les Trade's-Unions en Angleterre. — Le
Passé et l'Avenir des Trade's-Unions.

Léon de Seilhac. — Le monde socialiste.

VU : *Le Doyen,*
GLASSON.

VU : *Le Président,*
M. PLANIOL.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
GRÉARD.



TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
PRÉFACE.	1
CHAPITRE I ^{er} : <i>Qui a la qualité d'ouvrier?</i>	4
SECTION I. — Distinction de l'ouvrier et du patron. . .	4
— II. — Distinction de l'ouvrier et de l'employé. .	15
— III. — Distinction de l'ouvrier et de l'entre- preneur	21
— IV. — Distinction entre l'ouvrier et le fonction- naire	30
CHAPITRE II : <i>Physionomie du Contrat de travail. —</i> <i>Rôle des Syndicats professionnels</i>	33
SECTION I. — Détermination du salaire par la conven- tion : Contrat de travail	33
— II. — Qui peut agir en paiement de salaire . .	38
— III. — Modifications apportées aux taux de sa- laire	49
— IV. — Détermination par le juge, du taux de salaire quand il n'a pas été fixé conven- tionnellement	51
CHAPITRE III : <i>Des Formes du Salaire</i>	55
SECTION I. — Salaires au temps, Salaires à la tâche. .	56
— II. — De la participation aux bénéfices. . .	61
<i>a)</i> La participation est-elle une libéralité? . .	61
<i>b)</i> La participation est un louage et non une Société	64
<i>c)</i> Détermination des bénéfices du patron. .	68
<i>d)</i> Appréciation du système au point de vue économique.	70

SECTION III. — Système de l'Échelle mobile.	74
— IV. — Salaire avec primes ou sur-salaire	76
— V. — Allocations patronales qui rentrent dans le salaire.	80
a) Idée d'ensemble	80
b) Placement des fonds destinés à alimen- ter les caisses	83
c) Allocations du patronat sous forme de logement	88
CHAPITRE IV : <i>Paiement des salaires de l'ouvrier</i>	98
SECTION I. — Généralités et division	98
— II. — A qui le salaire doit-il être payé ?	99
— III. — Sous quelle forme le salaire doit-il être payé ? Le Truck-système sévit-il en France	102
APPENDICE. — Le Truck-système et les loyers des gens de mer.	114
SECTION IV. — De l'Économat.	116
— V. — Projet de réforme concernant le paiement des salaires	126
— VI. — Paiement du salaire aux ouvriers em- ployés par les entrepreneurs de travaux publics	131
— VII. — De la preuve en matière de paiement des salaires	132
CHAPITRE V : <i>Prescription du Salaire</i>	135
CHAPITRE VI : <i>Extinction de la créance-salaire en cas de la perte de la chose</i>	138
CHAPITRE VII : <i>Garanties que la loi donne à l'ouvrier pour obtenir le paiement de son salaire</i>	143
SECTION I. — Le Code civil ne donne pas de privilège à l'ouvrier comme tel	143
— II. — Privilège de l'art. 549 du Code de com- merce.	146

CHAPITRE VIII : <i>Garanties spéciales appartenant à certaines catégories d'ouvriers.</i>	148
SECTION I. — Action directe de l'art. 1798 du C. civil.	149
<i>a)</i> A qui appartient cette action?	150
<i>b)</i> Quelles sont les créances en vertu desquelles l'art. 1798 peut être invoqué	151
<i>c)</i> Jusqu'à concurrence de quelle somme, l'action directe de l'art. 1798 peut-elle être exercée?	152
<i>d)</i> Nature de l'action accordée aux ouvriers dans l'art. 1798	153
<i>e)</i> Avantages que donne à l'ouvrier l'action directe	159
— II. — Du Droit de rétention.	162
— III. — Privilège pour frais de réparation d'ustensiles agricoles.	165
— IV. — Privilège pour frais de conservation de la chose.	166
— V. — Privilège des maçons, charpentiers, etc. art. 2103 (4 ^e).	166
— VI. — Décret du 26 pluviôse an II, complété par la loi du 25 juillet 1891.	167
— VII. — Privilège des frais de récolte	170
— VIII. — Privilège appartenant aux ouvriers qui ont travaillé à la construction ou au radoub d'un navire	171
CHAPITRE IX : <i>Retenues que peut effectuer le patron sur le salaire de ses ouvriers</i>	173
SECTION I. — Les Amendes	173
— II. — Retenues pour malfaçons, rebuts, etc.	186
— III. — Retenues pour avances faites par le patron à l'ouvrier.	195
<i>a)</i> Historique.	195
<i>b)</i> Loi du 12 janvier 1895	197
IV. — Retenues opérées par le patron pour assurer l'ouvrier contre les accidents du travail.	205

CHAPITRE X : <i>Insaisissabilité et Incessibilité des salaires.</i>	218
SECTION I. — Historique	218
— II. — Fraction du salaire que la loi du 12 janvier 1895 déclare insaisissable . . .	222
— III. — Exceptions : Créances alimentaires. .	225
— IV. — Incessibilité du salaire	229
— V. — Critique de la loi du 12 janvier 1895 .	235
CHAPITRE XI : <i>Le Salaire dans la famille ouvrière. — Droits du père sur le salaire de l'enfant mineur.</i>	251
CHAPITRE XII : <i>Droits de la femme mariée sur son salaire.</i>	258
SECTION I. — Considérations générales	258
— II. — État actuel de la législation	261
— III. — De la situation de la femme ouvrière à l'étranger et de son droit de disposition sur ses salaires.	267
— IV. — Protection accordée à l'épargne de la femme.	272
— V. — Projets de réforme.	274
a) Projets de MM. Jalabert et Glasson .	274
b) Projet de M. Cauwès	275
c) Etat des travaux législatifs.	275
d) Critique.	277
CHAPITRE XIII : <i>Droits de la femme mariée sur les salaires du mari.</i>	279
BIBLIOGRAPHIE	285

